

NIEUWE ZEKERHEDEN IN EEN VERANDERENDE WERELD

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA 2017



cnv

Nieuwe zekerheden in een veranderende wereld

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA 2017 CNV

Voorwoord

Zonder veel moeite en met een grote mate van zekerheid zou ik de titel van de arbeidvoorwaarden nota van 2016 *Werken in een veranderende wereld* ook boven die van 2017 kunnen zetten.

Want de wereld verandert elke dag, de veranderingen gaan steeds sneller en de veranderingen laten niemand onberoerd. Of het nu gaat over de veranderingen óp je werk waardoor je je baan verliest of in je werk waar technologische veranderingen de inhoud van je vak op zijn kop zetten. En dan nog maar niet gesproken over allerlei maatschappelijke en wereldproblemen zoals terrorisme, de vluchtelingenproblematiek, de Brexit of de coup in Turkije die grote impact hebben op onze Nederlandse verhoudingen. Gebeurtenissen die door sommigen ook nog aangegrepen worden om tegenstellingen tussen groepen mensen te creëren of die te vergroten.

Al deze veranderingen zorgen voor grote onzekerheid bij een niet onaanzienlijk deel van onze leden en de Nederlandse bevolking als geheel. Deze nota poogt een aantal gedachten en oplossingsrichtingen, *nieuwe zekerheden in een veranderende wereld*, aan te geven met name gericht op het domein van de arbeid.

Kijkend naar de economische situatie wordt een kleine groei van de economie verwacht. Daarnaast zien we een, toch enigszins, beperkte daling van de werkloosheid. Daarbij is de werkloosheid onder jongeren nog steeds onevenredig hoog ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen.

De inflatie, waarvan we dachten dat die vorig jaar al historisch laag was, komt nog lager uit. De hier mee samenhangende lage rente brengt veel pensioenfondsen in de problemen, een situatie die niet alleen gepensioneerden middels kortingen op hun uitkering treft maar ook de opbouw van de pensioenen van werkenden beperkt.

De arbeidsmarkt blijft, als gevolg van de opstelling van werkgevers, nog steeds een markt waar flexibiliteit het toverwoord lijkt te zijn. Los van het feit dat CNV zich in een aantal situaties de noodzaak voor flexibiliteit kan voorstellen, is er nog steeds (meer) sprake van doorgeschoten flex, te meer daar de rechtspositie van flexwerkers inclusief zzp'ers een slechtere is dan die van werkenden met een contract voor onbepaalde tijd.

Daar waar bijvoorbeeld bij beleggingen het nemen van risico (lees onzekere opbrengsten) gecompenseerd wordt door het vragen van een hogere rendement, wordt het risico van een flexwerker om morgen op straat te staan "beloond" met een lager salaris, geen of nauwelijks pensioenopbouw en geen scholingsrechten om maar eens een paar zaken te noemen. Het CNV wil zich dan ook inzetten om de rechtspositie van mensen met flexibele contracten in alles minimaal gelijk te krijgen met die van mensen met een vast contract, waarbij, om recht te doen aan het risico dat men loopt, zelfs een hogere beloning gerechtvaardigd zou zijn.

Belangrijk onderdeel van die gelijkenschakeling is in ieder geval het recht op adequate voorzieningen voor scholing en ontwikkeling zodat transitie naar een andere baan eenvoudiger wordt.

Het verschil in loonkosten dat gekoppeld is aan de verschillende contractvormen zorgt voor oneerlijke concurrentie en een ongelijk speelveld op de arbeidsmarkt. Niet alleen tussen werkenden onderling maar ook tussen bedrijven. Dit is een ongewenste situatie die er voor zorgt dat er op de arbeidsmarkt geen gelijk speelveld ontstaat. Daarom blijft het CNV vasthouden aan het principe van gelijk werk op dezelfde werkplek dient gelijk beloond te worden, ongeacht de contract vorm of het land van herkomst van degene die het werk uitvoert.

De economische groei maakt het mogelijk om een verantwoorde loonstijging te realiseren. Deze zal moeten leiden tot een reële inkomensverbetering. Daarnaast moet er per onderneming ruimte komen om werknemers mee te laten delen in de gemaakte winsten zodat die niet alleen in de zakken van de aandeelhouders verdwijnen. Een reële inkomensverbetering dient ook voor mensen die moeten rondkomen van een pensioen-, arbeidsongeschiktheids- of andersoortige uitkering mogelijk gemaakt te worden.

Het CNV is en blijft van mening dat voor het vastleggen van de te maken afspraken een algemeen verbindend verklaarde cao het enige correcte middel is. Daarbij realiseren wij ons dat het betrekken van alle werkenden binnen een bedrijf of bedrijfstak bij de cao-onderhandelingen belangrijk is. Het mogelijk maken van maatwerk binnen de cao en, waar noodzakelijk, de verruiming van dispensatiemogelijkheden zijn onmisbare aspecten voor het behouden en vergroten van het draagvlak voor de cao.

Arend van Wijngaarden
Coördinator Arbeidsvoorwaarden CNV Vakcentrale

CONCEPT

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	1
1. Economisch Kader	4
1.1 Sociaaleconomische ontwikkelingen	4
1.2 Maatschappelijke ontwikkelingen	4
1.3 Beloning	5
1.4 Topinkomens	5
1.5 Jeugdschalen	5
2. Ontwikkeling van mensen	6
2.1 Leven Lang Leren	6
2.2 Persoonlijke ontwikkelingsbudgetten	7
2.3 Duurzame inzetbaarheid.....	8
2.4 Inconveniente uren	8
2.5 Vakbondsadviseurs/consulenten	9
2.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	9
3. Fatsoenlijke flex	9
3.1 Coördinatie transitievergoeding	9
3.2 Ontwikkeling werknemers in de flexibele schil	10
3.3 Interne flex	11
3.4 Cao-naleving	11
3.5 Overgang van onderneming.....	12
3.6 Zelfstandigen zonder personeel	12
4. Iedereen doet mee	13
4.1 Werkzekerheid	13
4.2 Herstel polisvoorwaarden WW	13
4.3 Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten	13
4.4 Stages	14
4.5 Ruimte bieden aan diversiteit.....	14
4.6 Cao-draagvlak	15
5. Gezond aan het werk	15
5.2 Werk en privé combineren	15
5.3 Veilig en gezond werken.....	16
5.4 Afspraken over re-integratie in geval van ziekte / WIA	16
6. Pensioenen	17
6.1 Optimaliseren premieovereenkomst.....	17
6.2 Pensioencommunicatie	17
6.3 Pensioen en werk combineren	18
6.5 Algemeen Pensioenfonds en schaalvergroting	19
6.6 Diversiteit in vertegenwoordiging	19
6.7 Nabestaandenpensioen	19

1. Economisch Kader

1.1 Sociaaleconomische ontwikkelingen

De mondiale economische groei blijft in 2017 beperkt tot circa 3 procent. Het eurogebied vertoont een gestaag herstel. De groei in het eurogebied bedraagt 1,6 procent in 2016 en 1,7 procent in 2017. Voor Nederland zijn de economische groeiverwachtingen nog iets beter. In 2016 verwacht het CPB een groei van 1,8 procent, terwijl de groei in 2017 lijkt uit te komen op 2,1 procent.

De werkloosheid daalt verder. In 2014 piekte deze op 660 duizend personen. Voor 2016 verwachtte het CPB in juni dat die op 555 duizend zou uitkomen en in 2017 weer licht zou stijgen naar 560 duizend. Deze verwachtingen blijken aan de conservatieve kant. Eind juni 2016 berekende het CBS al dat het werkelijke aantal werklozen was gedaald naar 550 duizend (6,1 procent van de beroepsbevolking). De laagst gemeten werkloosheid in Nederland de afgelopen dertien jaar was 318 duizend (3,7 procent van de beroepsbevolking) in 2008. De beroepsbevolking is in diezelfde periode gegroeid van 8,1 miljoen mensen in 2003 naar 8,9 miljoen in 2015. Deze groei is onder andere het gevolg van het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd.

Hoewel het algemene beeld relatief positief is, profiteren specifieke groepen van de bevolking niet evenredig van de aantrekkende economie. Naast het feit dat de werkloosheid onder zowel jongeren als ouderen relatief hoog is, zijn er door allerlei (overheids)maatregelen zoals decentralisaties in de verschillende cao's nauwelijks afspraken te maken over aanpassing van lonen en arbeidsomstandigheden passend bij de nieuwe realiteit. Dat vraagt bijzondere inzet van overheid en sociale partners. Deze staan voor de uitdaging om optimaal gebruik te maken van de economische groei en anderzijds te zorgen dat maatschappelijke uitsluiting wordt voorkomen en iedereen kansen op volwaardig werk wordt geboden.

De inflatie is historisch laag, in 2015 was die 0,2 procent. Het CPB verwacht dat deze in 2017 zal stijgen naar 0,5 procent. De belangrijkste oorzaak hiervan is de traag op gang komende Europese en wereldeconomie. Het ruime monetaire beleid van de ECB heeft als doel de economie te stimuleren, maar zorgt ook voor een zeer lage rente en lage inflatie. De lage rentestand heeft vooral gevolgen voor de pensioenen. Pensioenfondsen moeten meer geld in kas houden. Dit kan directe gevolgen hebben voor de koopkracht van gepensioneerden, maar verlaagt ook de pensioenopbouw van werkenden.

De sociaaleconomische verwachtingen zijn met grote onzekerheid omgeven. De CPB-cijfers zijn nog van voor het referendum over de Brexit en ook de uitslag van de Amerikaanse presidentsverkiezingen kunnen van invloed zijn op de groeiverwachtingen. Deze paragraaf zal in de verschillende versies van deze nota worden geactualiseerd.

1.2 Maatschappelijke ontwikkelingen

De wereld verandert en verandert steeds sneller. Globalisering, individualisering, polarisatie en technologische vooruitgang veranderen de positie van de werkenden en de arbeidsmarkt. De effecten van deze veranderingen vinden niet van de ene op de andere dag plaats, maar gaan in veel sectoren vooral sluipenderwijs. Mede door de vele veranderingen is er een vergaande behoefte aan beheersing en risicoreductie ontstaan. Daarnaast willen werknemers meer keuzevrijheid hebben ten aanzien van collectieve arbeidsvoorwaarden. Het zou goed zijn wanneer er onderzoek wordt gedaan naar hoe dat op lokaal en regionaal niveau kan worden gerealiseerd. Maar er zijn ook sectoren waar die transitie nu al evident is. Banen verdwijnen, andere banen komen terug. Het is niet gezegd dat de nieuwe baan past bij de werknemer die de oude baan had. Dat vraagt om investeringen om een goede transitie op korte termijn mogelijk te maken. Door voldoende budgetten en de effectieve inzet van de transitievergoeding, maar ook op duurzame inzetbaarheid met de nadruk op scholing en ontwikkeling.

Het huidige kabinet heeft een belangrijke keuze gemaakt voor een participatiesamenleving. Deze keuze heeft grote invloed op de wijze waarop werk en privé georganiseerd worden. Werk en privé lopen steeds vaker door elkaar. Dat vraagt om maatwerk in de cao.

Een laatste ontwikkeling is de steeds verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het CNV neemt krachtig afstand van deze trend. Het is belangrijk dat er geen insiders en outsiders meer zijn maar een inclusieve arbeidsmarkt. Jongeren, maar ook ouderen die terug willen komen op de

arbeidsmarkt, maken nauwelijks kans op een zeker contract. Onder de mom van kostenreductie wensen bedrijven en instellingen geen duurzame arbeidsrelatie meer aan te gaan.

1.3 Beloning

Afgelopen jaar is uit divers onderzoek gebleken dat de loonontwikkeling is achter gebleven. Deels was dat het gevolg van achterblijvende bedrijfswinsten of van het inperken van het budgettaire kader in de publieke sector. Maar in bepaalde sectoren was er ook sprake van hoge reserveringen en grote besparingen. Ook vertoonden de loonkosten de laagste stijging in de afgelopen twintig jaar (0,6 procent), terwijl de cao-lonen met slechts 1,4 procent stegen.

Onder andere Klaas Knot, president van De Nederlandsche Bank, betoogde dat het in het belang van de Nederlandse economie is dat de lonen gaan stijgen boven het niveau van de geldontwaarding.¹ Hogere lonen leiden tot hogere koopkracht. Dit stimuleert de economie. Daarnaast kan dit de inflatie en rente een impuls geven, waardoor een loonimpuls ook kan bijdragen om de houdbaarheid van de pensioenen te versterken.

De afgelopen jaren heeft het CNV gepleit voor loonsverhoging die paste bij de ontwikkelingen in de sectoren. In de eerste crisis jaren betekende dat, dat er sectoren waren waar een pas op de plaats in gemaakt. Afgelopen jaren is in de sectoren gekeken waar er ruimte was om de lonen weer te laten stijgen.

Het CNV handhaaft deze sectorspecifieke aanpak. Het verschil tussen sectoren, met eigen ontwikkelingsrichtingen en snelheden, is zodanig dat een uniforme looneis niet past. Wel zet het CNV in op een looneis die ruim boven de inflatie ligt. Dat is goed voor de werkenden die nu allemaal recht hebben om mee te profiteren van de aantrekkende economie en dat stimuleert de Nederlandse economie.

1.4 Topinkomens

Het CNV vindt dat de inkomens van iedereen binnen het bedrijf een vergelijkbare ontwikkeling moeten doormaken. Dit houdt in dat de bedrijfstop in goede en in slechte tijden meedeelt met de loonstijging, dan wel loonmatiging, op de werkvloer en haar eigen inkomen ook bespreekbaar en inzichtelijk maakt. De beste waarborg voor een rechtvaardige inkomensontwikkeling is om de beloning van alle medewerkers, ook die van de topbestuurders, te bepalen in de cao. Ook kan in de cao een norm worden nagestreefd, als verhouding tussen het hoogste en laagste inkomen binnen een bedrijf. De hoogte van deze norm zal nader moeten worden onderzocht en per bedrijf verschillen, aangezien het onder andere afhankelijk zal zijn van de omvang van de onderneming en het internationale karakter.

Het beloningsbeleid bij bedrijven en dan vooral de beloningen van topbestuurders is blijvend onderwerp van publiek debat. Het salaris voor de top van bedrijven is in veel gevallen te hoog vergeleken met dat van de andere werknemers. Helemaal wanneer winstuitkeringen en gouden handdrukken in ogenschouw worden genomen. Wij willen bestuurders, Raden van Commissarissen en toezichthouders (maar ook interim-bestuurders en externen) oproepen om hun eigen beloning in de pas te houden met de beloning van de werknemers en te grote verschillen terug te dringen.

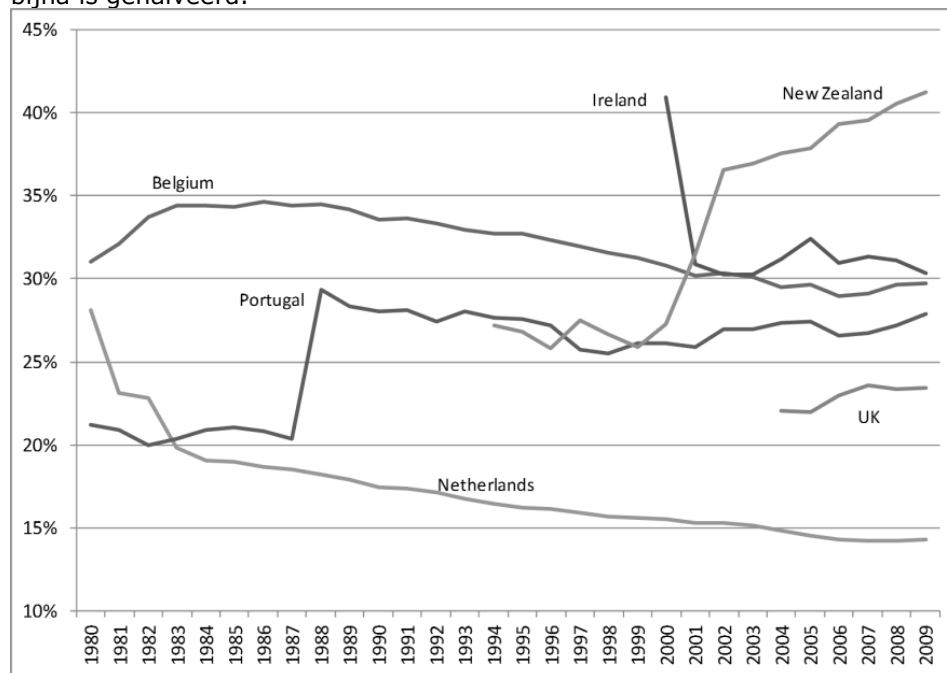
1.5 Jeugdschalen

Het CNV pleit voor leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden en vindt daarom dat de jeugdschalen moeten worden afgeschaft. Op deze manier krijgen alle werknemers in beginsel hetzelfde loon voor gelijk werk. Niet leeftijd maar relevante ervaring zou onderscheidend moeten zijn. De voorgenomen afschaffing van het jeugdloon voor 23- en 22-jarigen is een stap in de goede richting.

In onderstaande grafiek van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is te zien hoe het wettelijk jeugdloon zich ontwikkeld heeft ten opzichte van het mediane inkomen en waarom een aanpassing hoognodig is. Hierin valt te zien dat het Nederlandse jeugdloon in

¹ <http://www.volkskrant.nl/economie/dnb-president-knot-ziet-ruimte-voor-hogere-lonen~a3963989/>

internationaal perspectief aanzienlijk lager ligt ten opzichte van het mediane loon en in dertig jaar bijna is gehalveerd.



2. Ontwikkeling van mensen

2.1 Leven Lang Leren

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Mensen willen een bijdrage leveren en die mogelijke bijdrage verandert. Er treedt verandering op in de competenties die vandaag de dag gevraagd worden en die in de toekomst nodig zijn. De motivatie om een leven lang te leren is hierbij een belangrijk onderdeel. Het bewustzijn dat werkgevers en werknemers hierin allebei een grote verantwoordelijkheid hebben is nog geen gemeengoed.

Er zijn bepaalde trends waar te nemen die de wend- en weerbaarheid kunnen vergroten. Het CNV zet in de cao in op de mogelijkheid om een startkwalificatie te behalen, taal- en rekenvaardigheden te verbeteren, ontwikkelgesprekken, loopbaanscan, het vastleggen van kennis en vaardigheden via EVC (Erkenning van Verworven Competenties) en het inzetten van tijd. Door het vergroten van het zelfvertrouwen kan de kans op een baan worden vergroot.

Het hebben van een startkwalificatie biedt geen garantie op een baan, maar vergroot wel de kansen, evenals voldoende taal- en rekenvaardigheden. 43 procent van de laaggeletterden is werkloos of inactief.² Daarom zet het CNV zich ervoor in dat in cao's ook de mogelijkheid wordt geboden aan werknemers om hun taal- en rekenvaardigheden te verbeteren.

Indien de werknemer nieuwe kennis en vaardigheden heeft aangeleerd dient hij deze te kunnen vastleggen via EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Dit inzicht en de erkenning van de competenties kan gebruikt worden voor het aantonen van vakbekwaamheid, diplomering, als startpunt voor verdere ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden, als mogelijkheid om zelf sturing te geven aan de eigen loopbaan en het zien van kansen op de arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat een EVC-procedure daarnaast het zelfbeeld en zelfvertrouwen van werkenden kan vergroten³. Het is wenselijk als hierover afspraken gemaakt worden in cao's.

Het CNV wil daarom dat er in cao's afspraken staan die ervoor zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Ook hier kunnen keuzepakketten in een cao uitkomst bieden. Behoeften van

² Bron: Cijfers gebaseerd op rapport van Houtkoop, W. et al. Kernvaardigheden voor werk en leven, Eכו.

³ Profitwise (2011) Beloften, feiten en ongekende mogelijkheden. Onderzoek naar de effecten van EVC (Erkenning van Verworven Competenties).

werknemers staan daarbij centraal zodat werknemers die zich verder willen ontwikkelen hiervoor tijd kunnen inzetten. Ook als de scholing of ontwikkeling bedrijf- of sectoroverstijgend is.

In de cao van ABN AMRO geldend van 1 januari 2016 tot 1 januari 2018 is Talent2Grow (T2G) opgezet. Er staat in de cao: 'T2G helpt talenten zichtbaar te maken en ontwikkelacties te benoemen en in een persoonlijk ontwikkelplan vast te leggen. Die ontwikkelacties bespreekt de medewerker het hele jaar door met zijn leidinggevende. Dat kunnen opleidingsafspraken zijn, maar ook on-the-job-leeractiviteiten, deelname aan projecten, stages of tijdelijke opdrachten binnen of buiten de bank. De kosten van deze gemaakte ontwikkelafspraken worden door de bank vergoed. Budget, leeftijd of arbeidsduur van de medewerker is geen belemmering,' en 'Op basis van de Talentdialoog stelt de Medewerker vast waar hij op kortere termijn (één tot twee jaar) en op langere termijn (drie tot vijf jaar) staat en naar toe wil.'

2.2 Persoonlijke ontwikkelingsbudgetten

Als gevolg van eerdergenoemde ontwikkelingen ligt het in de lijn der verwachting dat werknemers gedurende hun loopbaan voor meerdere werkgevers gaan werken. Ook zullen meer mensen een periode in loondienst afwisselen met een bestaan als zelfstandige. Dit kan alleen als werknemers ook de tijd hebben om hun competenties te ontwikkelen. Het CNV zet zich in voor het vergroten van de kennis en vaardigheden van werknemers, onder andere door persoonlijke ontwikkelingsbudgetten, en pleit ervoor dat in cao's afspraken worden gemaakt over loopbaangesprekken, loopbaanscans en scholing. Werkgevers en werknemers zullen zich hiervan meer bewust moeten zijn en een actief loopbaanbeleid vorm moeten geven. Dat is een gezamenlijk belang.

Zo is er voor de werknemers van het Erasmus MC afgesproken dat het persoonlijk budget ingezet kan worden voor opleiding, vaardigheden, beter werk, mens/lichaam en ICT hulpmiddelen.⁴

Het is daarom van essentieel belang dat in cao's afspraken staan over scholing. Door zichzelf te ontwikkelen kan de werknemer met plezier actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo behoudt de werknemer de regie over zijn of haar eigen loopbaan. Het CNV geeft er de voorkeur aan dat alle werknemers een eigen ontwikkelingsbudget krijgen waarin de werkgever jaarlijks een storting doet. Ook de eventuele transitievergoeding bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst kan hierbij worden meegenomen. Het meenemen van dit budget bij baanwisselingen is nodig omdat alleen op die manier iemand echt zelf verantwoordelijkheid kan nemen voor zijn ontwikkeling. Bijvoorbeeld door het budget in te zetten voor omscholing naar een geheel ander soort werk in een andere sector. Dat is vooral nodig voor beroepen waarin van tevoren duidelijk is dat deze maar een beperkt aantal jaren zijn uit te voeren. Werkgevers moeten ook investeren in de scholing van ouderen.

Voorbeeld cao orgelbouw 1 januari 2015-31 december 2016:

"Partijen spreken af dat alle werknemers die onder de cao vallen de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget uitbetaald op een individuele opleidingsrekening. Deze rekening heeft als enig bestedingsdoel de ontwikkeling van de medewerker gericht op zijn huidige of toekomstige functie of beroep en zijn positionering op de arbeidsmarkt. Deze afspraak is ook van toepassing op werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, zeven vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget. Het persoonlijke opleidingsbudget is, in praktische zin, eigendom van de medewerker. Deze heeft binnen de doelstelling van deze regeling de volledige zeggenschap over de aanwending en kan dit budget ook meenemen naar een volgende fase in zijn loopbaan, zowel bij de huidige als eventuele toekomstige werkgever. De werkgevers openen ten behoeve van hun individuele medewerkers een opleidingsbudget bij partijen die door de betrokken vakbonden bij deze cao worden aangedragen. De uitvoeringskosten gericht op het openen en beheren van deze opleidingsbudgetten komen voor rekening van de werknemer."

Scholing en ontwikkeling moet onderdeel zijn van de gesprekscyclus in een arbeidsorganisatie. In veel bedrijven vinden voortgangs- en functioneringsgesprekken plaats. Vaak zijn deze gesprekken op de korte termijn gericht. Het CNV pleit voor één extra gesprek (ontwikkelingsgesprek) per jaar, waarin de werknemer en werkgever, of directe leidinggevende, elkaar spreken over de lange-

⁴ Zie http://www.erasmusmc.nl/nieuwe_medewerkers/2867434/2868192/folder_Persoonlijk_budget.pdf

termijnambities en mogelijkheden van de werknemer. Het gaat dan niet alleen om wat de arbeidsmarkt vraagt, maar ook welke ontwikkeling een werknemer zelf wil doormaken.

Daarbij is het wenselijk dat in elke cao komt te staan dat een werknemer eenmaal in de drie jaar de mogelijkheid heeft om na overleg met de werkgever een loopbaanscan (werknemers-APK: Arbeidsmarkt Positie Keuring) te doen bij een professioneel bureau voor loopbaanvragen. De kosten hiervan zijn voor de rekening van de werkgever. Door deze APK kan de werknemer zich een spiegel voorhouden en nadenken over de toekomst van zijn loopbaan.

2.3 Duurzame inzetbaarheid

Voor het CNV staat voorop dat werkgevers het werk zodanig moeten organiseren dat werknemers, van welke leeftijd dan ook, gezond en duurzaam hun werk kunnen uitvoeren. Dat betekent dat bedrijven goed beleid moeten hebben als het gaat om duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

In sommige cao's zijn maatregelen afgesproken waarin oudere werknemers ontzien worden. Voorbeelden van dergelijke 'ontziemaatregelen' zijn: de keuze voor ouderen om bijvoorbeeld geen nachtdiensten te draaien of de keuze om vrijgesteld te worden van bepaalde fysieke werkzaamheden. Echter, door de vergrijzing van personeel kunnen hierdoor problemen ontstaan, waardoor jongeren veel meer en te zware diensten moeten gaan draaien.

Het CNV geeft de voorkeur aan het ontwikkelen van een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid voor alle medewerkers. Als, als gevolg van dit goede beleid, ontziemaatregelen geen extra bijdrage meer leveren aan de inzetbaarheid van werknemers kunnen deze in overleg met werknemers (vertegenwoordigers) budgetneutraal (collectief) worden omgevormd tot maatregelen die wel bijdragen aan de inzetbaarheid van werknemers. Bijvoorbeeld door werknemers de keuze te geven om extra vrije dagen op te nemen voor de nodige rust of om op die manier werk en privé beter te combineren.

2.4 Inconveniënte uren

De Nederlandse economie ontwikkelt zich steeds meer tot een 24/7-economie. Deze ontwikkeling heeft op steeds meer sectoren een toenemende impact.⁵ Denk daarbij aan medewerkers in de detailhandel en zorg en welzijn. Dit betekent overigens niet dat het CNV ook vindt dat hier sprake is van normale uren. In het kader van deze ontwikkeling is het CNV bezig met een onderzoek naar de toeslagensystematiek en het werken tijdens inconveniënte uren. In het kader hieronder zijn een aantal resultaten uit dit onderzoek weergegeven.

Het CNV wil dat in alle sectoren waar deze problematiek speelt onderzoek wordt gedaan naar de specifieke problematiek in die sector, de bezwaarlijkheid van het werken op inconveniënte uren en de mogelijkheid om de zeggenschap van werknemers over de werktijden te vergroten.

Wanneer blijkt dat de zeggenschap over de werktijden goed geregeld kan worden, is het CNV bereid om te kijken naar toeslagensystemen waarmee tot meer maatwerk kan worden gekomen. Hierbij zijn de uitgangspunten dat de behoefte van werknemers centraal staat en dat werknemers toeslagen blijven ontvangen voor uren die voor hen inconveniënt zijn. Op het moment dat werknemers daadwerkelijk zelf zeggenschap hebben over hun werktijden, betekent dit ook dat zij zelf aan kunnen geven welke uren wat hen betreft als inconveniënt aangemerkt dienen te worden.

Indien er op die uren dan toch een beroep op de werknemer wordt gedaan, is een toeslag verschuldigd. Hiermee worden toeslagen gepersonaliseerd.

Bron: Onderzoek CNV Vakmensen Detailhandel

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- <i>Er blijkt voor medewerkers nog steeds een wezenlijk verschil tussen een dag vrij in het weekend of een dag vrij door de weeks. Jongeren tot 23 jaar ervaren dit verschil het minst.</i>- <i>Werken op zon- en feestdagen wordt met stip als meest onwenselijk beschouwd, gevolgd door werken op dagen/tijden die afwijken van de aangegeven beschikbaarheid.</i> |
|--|

⁵ Zie ook het artikel in de Volkskrant in 14 december 2015 'Is Nederland geschikt voor een 24-uurseconomie?', <http://www.nrc.nl/nieuws/2015/12/14/woon-jij-straks-in-de-24-uursstad-a1494277>.

- *Daarentegen wordt werken op zaterdag veel minder als inconvenient beschouwd, waarmee deze dag volledig als werkdag geaccepteerd lijkt te zijn.*
- *Jongeren hebben minder moeite met werken op zon- en feestdagen, maar meer moeite met werken op tijden die afwijken van de beschikbaarheid en het werken van minder uren dan het aantal contracturen.*
- *Hoe meer uren in de arbeidsovereenkomst, hoe meer moeite met werken op zon- en feestdagen. Hoe minder uren in het contract, hoe meer moeite met werken op tijden die afwijken van de beschikbaarheid en wisselende roosters.*
- *Medewerkers met een vast contract hebben meer moeite met werken op zon- en feestdagen.*

2.5 Vakbondsadviseurs/consulenten

Het CNV is een toegankelijke en onafhankelijke partner van werkenden bij de ondersteuning van hun ontwikkeling, loopbaan en keuzes in arbeidsvoorwaarden. Werknemers krijgen steeds meer keuzemogelijkheden. Bovendien groeit door de toenemende wereldwijde concurrentie en de technologische ontwikkeling de noodzaak om tijd te steken in het 'bij blijven' bij nieuwe vormen van werken en beroepen. Maar het is soms onduidelijk waar de werknemer terecht kan bij vragen of voor advies. Ook is er door de toegenomen werkdruk vaak geen of weinig tijd meer om hierbij stil te staan. Wij pleiten voor vormen van vakbondsdienstverlening die de werknemer ondersteunen bij het maken van keuzes en indien gewenst doorverwijzen naar de juiste instanties. Ook het ondersteunen bij bezwaren, individuele gesprekken of bij ondernemingsraadverkiezingen past hierbij. De cao kan deze dienstverlening ondersteunen. Het CNV wil daarom graag afspraken maken over:

- Faciliteren van de functie van vakbondsadviseur;
- Werknemers de mogelijkheid bieden om tijd te besteden aan ontwikkeling, loopbaan en arbeidsvoorwaarden.

2.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Internationale solidariteit van CNV is gericht op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale dialoog en jeugdemployability in Latijns Amerika, West (en eventueel Noord) Afrika, Azië en Oost-Europa. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) door bedrijven waarmee het CNV afspraken maakt speelt een belangrijke rol in de versterking van de positie van werknemers wereldwijd en in de bevordering van verantwoorde productieketens en betere arbeidsomstandigheden. Daarnaast is verbetering van de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers, door middel van sociale dialoog, een belangrijk thema van CNV Internationaal. In het licht van de groeiende – jonge - bevolking in ontwikkelingslanden is voorts inzet op de verhoging van kansen voor jongeren om werk te vinden eveneens van groot belang. In het kader van deze drie prioritaire thema's is het mogelijk om in de cao afspraken te maken over het beschikbaar maken van budget ter bevordering van het vakbondswerk.

3. Fatsoenlijke flex

3.1 Coördinatie transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 geldt de Wet Werk en Zekerheid. Hierdoor krijgt iedereen aan het einde van een contract van minimaal twee jaar recht op een transitievergoeding. In cao's kunnen hierover afspraken gemaakt worden. Concreet betekent dit dat het CNV inzet op de volgende punten:

- Het is van zeer groot belang dat niet alleen werknemers met een dienstverband langer dan twee jaar een transitievergoeding krijgen maar ook medewerkers met een minder lang dienstverband. Voor deze groep bestaat geen wettelijk recht. Het is voor het CNV een zeer belangrijke doelstelling om in cao's afspraken te maken dat ook deze groep bij het aflopen of beëindigen van het contract een transitievergoeding ontvangt. De opbouw zou overeen moeten komen met die is opgenomen in de Wet Werk en Zekerheid.
- Het CNV kan afwijkende afspraken maken in cao's en sociale plannen over vergoedingen en voorzieningen bovenop wettelijke regelingen. De hoogte van de transitievergoeding wordt gezien als de ondergrens, die het CNV wil opplussen. Uitgangspunt hierbij is dat wanneer

er betere afspraken gerealiseerd kunnen worden voor de werknemer, die ook gemaakt dienen te worden.

- In de WWZ staat dat men tot 5 jaar terug mag kijken voor gemaakte scholingskosten en het verrekenen van deze kosten met de transitievergoeding. Deze wil het CNV verkorten naar 3 jaar of minder in de cao.
- In de cao wil het CNV een bepaling hebben staan met een overlegverplichting en/of een sociaal statuut waarin staat dat er in overleg getreden moet worden met het CNV in geval er sprake is van een wijziging of inkrimping van de organisatie waarbij er de mogelijkheid ontstaat om een sociaal plan op te stellen. De onderwerpen die in dat overleg besproken moeten worden, worden daar indien mogelijk al benoemd. Bij voorkeur is een van de onderwerpen die daarin besproken wordt het verrekenen van kosten met de transitievergoeding. Ook kan het gaan over gelijkwaardige voorziening die komt in plaats van de transitievergoeding.
- De transitievergoeding kan worden gebruikt om door middel van scholing de bredere inzetbaarheid te bevorderen. Echter is het belangrijk om te onthouden dat werkgevers verplicht zijn om hun werknemers te scholen, dit is onderdeel van het goed werkgeverschap. De werkgever kan de scholing van werknemers dus ook voor eigen rekening nemen, voor bepaalde functie-gerelateerde scholing is dat zelfs verplicht. Scholing is voor het CNV een essentieel onderwerp in de cao en dient ook overwegend door werkgever gefinancierd te worden.

3.2 Ontwikkeling werknemers in de flexibele schil

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten.⁶ Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van zzp'ers en contracting. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in toenemende mate voor structureel werk. Medewerkers in de flexibele schil krijgen geen mogelijkheid om een vaste relatie op te bouwen met klanten, cliënten of patiënten. Dit zorgt voor onzekerheid en agressie op de werkvloer. Bij kleine contracten en onderbetaling dreigt stoppen met werken en het verdwijnen van werk naar het grijze en zwarte circuit.

Deze flexibele schil is bedoeld om onverwachte personeelstekorten op te vangen voor werkgevers en om als opstap naar vast werk te dienen voor werknemers.

Het CNV wil deze ontwikkeling tegengegaan en vindt daarom dat alle werknemers los van piek en ziek een vaste arbeidsovereenkomst behoren te krijgen.

Het CNV staat voor het principe gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk op dezelfde plek. Werkenden dienen minimaal conform de cao-schaal die op hun activiteit van toepassing is betaald te worden, ongeacht de contractvorm. Daarnaast behoren werknemers met een tijdelijk of flexibel contract minimaal dezelfde rechten te hebben als werknemers in vaste dienst, bijvoorbeeld op het gebied van scholing, duurzame inzetbaarheid en in sociale plannen. Ook werknemers in de flexibele schil hebben recht op ontwikkeling van hun talenten. Afhankelijk van de sector kunnen de volgende afspraken in cao's worden gemaakt:

- Een vergewisbepaling op te nemen waardoor werkgevers zich moeten vergewissen dat uitzendwerkgevers zich aan de beloningsafspraken houden van de inlenerscao.
- Bij goed functioneren dient de werkgever, binnen de mogelijkheden van de organisatie, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden;
- Ongeacht de contractvorm minimaal beloning conform de (inlenende) cao;
- Werknemers met een flexibel of tijdelijk contract hebben dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract;⁷
- Werknemers met een flexibel of tijdelijke contract hebben dezelfde rechten op faciliteiten van een sociaal plan als werknemers met een vast contract;
- Alle werknemers met oproepcontracten moeten bij ziekte volledig doorbetaald krijgen, op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren van de laatste maanden;
- Het gebruik van nulurencontracten te beperken tot uitzonderlijke situaties, zoals is afgesproken. In principe worden dag- en weekcontracten niet meer afgesloten;

⁶ Zo gaf het CBS in haar bericht van 17 mei jl. aan dat in het eerste kwartaal van 2016 ruim 1,7 miljoen mensen een flexibel dienstverband hadden, dat was een kwart van alle werknemers. Twee jaar eerder waren dat er nog ruim 1,6 miljoen. In alle leeftijdsgroepen neemt het aantal mensen met een flexibele arbeidsrelatie toe. De toename is het sterkst bij jongeren.

⁷Werknemers met een vast contract volgen vaker training dan flexibele arbeidskrachten en de training wordt ook vaker betaald door de werkgever: http://www.roa-maastricht.nl/cms/wpcontent/uploads/2014/05/ROA_R_2014_3.pdf.

In de cao Afval en Milieu hebben sociale partners besloten een sectorale visie te ontwikkelen over flexibele arbeidsrelaties en hoe de sector hiermee wenst om te gaan. Onderzoeksbureau TNO is gevraagd een onderzoek te verrichten waarmee de feitelijke situatie met betrekking tot flexwerk en de te verwachten ontwikkelingen in kaart worden gebracht. Hiertoe wordt een anonieme vragenlijst uitgezet onder directeuren, managers en P&O medewerkers. Het onderzoek geeft sociale partners antwoord op de volgende vragen:

- De omvang van de flexibele schil: hoeveel werknemers hebben een vast contract, contract voor bepaalde tijd, nulurencontract, of zijn uitzendkrachten, zzp'ers, payrollers of gedetacheerden*
- De mate waarin diensten worden uitbesteed aan derden (bijv. schoonmaak, beveiliging, ICT, catering)*
- Of en zo ja hoeveel mensen er werkzaam zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals SW-ers of mensen uit de WWB*
- De verwachtingen ten aanzien van een groei of afname van de inzet van groepen flexwerkers*
- De redenen er om flexwerkers in te zetten*

Toeslag voor flexwerkers

In de economie geldt: hoe hoger het risico, hoe hoger het (potentiële) rendement of de vergoeding. Deze regel lijkt overal in de economie te gelden, behalve voor werknemers in de flexibele schil. Werknemers met een flexibel contract hebben minder zekerheid dan hun collega's met een vast contract. Om dit te compenseren kunnen bedrijven er voor kiezen werknemers met een flexibel contract extra te belonen. Deze extra beloning kan dan worden ingezet voor extra scholing of een financiële buffer, om zo beter voorbereid te zijn op het einde van hun tijdelijke dienstverband.⁸

3.3 Interne flex

Om de flexibiliteit van een organisatie te versterken zou in eerste instantie gekeken moeten worden naar de ontwikkeling van de interne flexibiliteit. Pas als daarvan de grenzen zijn bereikt, ligt het meer voor de hand om ook te kijken naar werknemers in een flexibele constructie. Structureel werk zou in elk geval door vast personeel verricht moeten worden.

Interne mobiliteit maakt dus mensen en organisaties wendbaar en weerbaar. Deze flexibiliteit kan plaatsvinden binnen organisaties, maar ook tussen organisaties en binnen een regio of bedrijfstak. Voorbeelden zijn taakrotatie, de interne mobiliteitspool en natuurlijk het aanbieden van voldoende mogelijkheden voor scholing. Ook in dit licht is de uitbreiding van scholingsmogelijkheden in de cao van zeer groot belang.

3.4 Cao-naleving

Nu de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) in mei 2015 is aangenomen, zijn er meer mogelijkheden om ontduiking van cao's te voorkomen.

Gelijk loon voor gelijk werk wordt niet alleen bereikt door afspraken over arbeidsvoorwaarden in de cao vast te leggen. Het is ook belangrijk zorg te dragen dat werkgevers deze afspraken naleven. Als dit niet gebeurt, neemt de kans op (oneigenlijke) concurrentie op loonkosten tussen werknemers toe en dat vinden wij onacceptabel. Concurrentie is niet verkeerd, maar moet op basis van kwaliteit plaats vinden. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden door met (illegale) schijnconstructies de cao te ontduiken moet dan ook stevig worden aangepakt. Niet alleen om de houdbaarheid van ons cao-stelsel, en daarbij behorende fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, te waarborgen, maar ook om ervoor te zorgen dat gelijk werk gelijk beloond wordt.

Het niet naleven van cao's kent verschillende oorzaken, zoals onvoldoende bekendheid met de cao, gebruik van flexvormen waardoor werkenden niet onder de cao vallen, detachering van buitenlandse werknemers waarvoor niet duidelijk is welke arbeidsvoorwaarden gelden, het feit dat een cao niet algemeen verbindend verklaard is en natuurlijk het bewust niet naleven van een cao. Sinds juni van dit jaar moet voor werkgevers die werknemers detacheren in Nederland duidelijk zijn welke cao-bepalingen van toepassing zijn. Als dit niet duidelijk 'kenbaar' is gemaakt in een

⁸ Zo is er in de cao HTM met een looptijd van 1 januari 2012-31 december 2016 een flextoeslag afgesproken.

cao, kan een buitenlandse werkgever slechts het minimumloon betalen aan zijn of haar gedetacheerde werknemers. Hiermee worden ze een stuk goedkoper dan werknemers in dienst van het Nederlands bedrijf.

Het CNV wil gebruik maken van de mogelijkheden die de cao biedt om afspraken te maken om niet-naleving tegen te gaan:

- Duidelijke afspraken over de kernarbeidsvoorwaarden die gelden voor gedetacheerde buitenlandse werknemers;⁹
- Afspraken over het (meertalig) kenbaar maken van (kern)arbeidsvoorwaarden;
- Het oprichten van een paritair sectoraal toezicht(orgaan), zoals in de uitzendbranche;¹⁰
- Het instellen van een sectoraal keurmerk;¹¹
- Verplichting duidelijke afspraken te maken, en deze schriftelijk vast te leggen, met onderaannemers lager in de keten over beloning volgens de cao.

Naast afspraken over bevordering van cao-naleving tussen cao-partijen in een sector is er ook een rol voor de Inspectie SZW weggelegd. Algemeen verbindend verklaarde cao's hebben een semi-wettelijke status, de Inspectie SZW is dan ook verplicht na te gaan of cao's die algemeen verbindend zijn verklaard worden nageleefd. Verder is in het Actieplan Aanpak Schijnconstructies afgesproken om de informatie-uitwisseling tussen private handhavers en de inspectie SZW te verbeteren.

3.5 Overgang van onderneming

Het Sociaal Akkoord van april 2013 bevat de afspraak dat bij aanbesteding, uitbesteding of (schijn)faillissement de werknemers, die het desbetreffende werk doen, het werk met behoud van arbeidsvoorwaarden volgen. Dit zijn situaties waarin de Wet Overgang van Onderneming niet voorziet, maar die in sectoren als de zorg en de dienstverlening meer en meer voorkomen en grote aantallen werknemers treffen. Een deel van deze problematiek kan op cao-niveau worden ondervangen door in een aanbestedingstraject verschillende fases te onderscheiden. In ieder van deze fases, van vaststelling van de opdracht, selectie van de ondernemers, het opstellen van de gunningcriteria, tot de vaststelling van de voorwaarden waaronder de opdracht moet worden uitgevoerd, is het mogelijk om sociale criteria op te stellen.

Vooral bij het opstellen van de voorwaarden waaronder de aanbestede opdracht moet worden uitgevoerd, kan tot opname van de eis tot overname van personeel met behoud van arbeidsvoorwaarden overgegaan worden. Dat zou voor veel mensen in bijvoorbeeld de thuiszorg het verschil kunnen betekenen tussen een baan of thuis zitten op de bank. Voorwaarde is wel dat het Europese recht niet doorkruist mag worden, evenals dat van meet af aan, dus bij de aankondiging van de aanbesteding, het gebruikte OvO-criterium helder benoemd en gecommuniceerd wordt.

3.6 Zelfstandigen zonder personeel

Gezien de grote heterogeniteit binnen de zzp-doelgroep, is het CNV is er voorstander van om de afspraken over de inhuur van zzp'ers, zoveel mogelijk dáár te adresseren, waar het mogelijk is om de groep waarover gesproken wordt tot een enigszins homogene groep terug te brengen. Op deze manier kunnen betere afspraken gemaakt worden.

Het CNV wil de belangen behartigen van alle werkenden. Dat betekent dat wanneer het gaat over zzp'ers ook het perspectief van andere werkenden, waaronder werknemers in vaste/tijdelijke dienstverbanden of in flex dienstverbanden, meegenomen wordt in de afspraken die het CNV wil maken. Wat het CNV betreft is ook daarom het niveau waarop wij als vakorganisatie primair aan belangenbehartiging doen, het niveau van de cao, een logisch niveau om tot afspraken ten aanzien van zzp-schap te komen.

Het uitgangspunt dat het CNV een level playing field op het gebied van kosten van arbeid wil, leidt tot een aantal concrete voorstellen. Vanuit het uitgangspunt dat het primaire niveau om hierover

⁹ Met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU, die sinds 18 juni jl. van kracht is, heeft de minister de 'harde kern' van de arbeidsvoorwaarden uit cao's die (bij algemeen verbindend verklaring) moeten worden toegepast door buitenlandse dienstverrichters verduidelijkt.

afspraken te maken, het cao-niveau zou moeten zijn, is het de ambitie van het CNV om werkenden, ongeacht hun arbeidsrelatie, zoveel mogelijk onder te brengen in de regelingen die we afspreken. Dit betekent dat het CNV binnen het cao-overleg afspraken wil maken om het speelveld op de arbeidsmarkt gelijk te maken. Deze zou zo moeten zijn dat kostenarbitrage door de werkgever tussen werknemer en zzp'er onmogelijk wordt.

4. Iedereen doet mee

4.1 Werkzekerheid

Het CNV wil mensen wendbaar en weerbaar maken bij het verrichten van werk zodat ze hun talenten optimaal kunnen ontplooien. Een aantal groepen heeft hierbij een extra steuntje in de rug nodig. Dan gaat het bijvoorbeeld om mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak), 55-plussers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Voor deze groepen moeten in cao's werkgelegenheidsafspraken komen, gericht op werkbehoud, extra banen en gelijkwaardig loon. Hierbij is het belangrijk dat verdringing van andere groepen wordt voorkomen. Voorkomen van verdringing is ook een aandachtspunt als het gaat om de inzet van stagiaires, vrijwilligers of mensen die werken met behoud van een uitkering. Als werkzaamheden alle kenmerken hebben van een dienstbetrekking, dan dient de beloning in overeenstemming te zijn met de van toepassing zijnde cao.

Werknemers krijgen meer werkzekerheid door strategisch personeelsbeleid. Het CNV juicht dit toe. Dit is beleid waarin wordt vooruitgelopen op ontwikkelingen als vergrijzing van het personeelsbestand, een toekomstig tekort aan bepaalde groepen werknemers, voldoende instroom van jongeren, arbeidsgehandicapten en het duurzaam scholen van werknemers om hen geschikt te houden voor de ontwikkelingen in het werk.

4.2 Herstel polisvoorwaarden WW

Per 1 januari 2016 is de WW aangepast. De publiek gefinancierde lengte en opbouw wordt beperkt van 38 naar 24 maanden, daarnaast wordt de opbouw beperkt. In het sociaal akkoord is afgesproken dat deze beperking aan de cao-tafel wordt gerepareerd. Doel is dat de totale duur en hoogte van de uitkering (WW + cao-aanvulling) gelijk blijven ten opzichte van de situatie van voor 1 januari 2016. Momenteel vindt op centraal niveau nog overleg plaats over de uitwerking van deze afspraak. Zodra dit gereed is zal dit zijn weerslag vinden in deze Arbeidsvoorwaardennota.

4.3 Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten

In het sociaal akkoord hebben het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat dan om mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, mensen met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen. Het CNV hecht grote waarde aan deze afspraken omdat mensen met een arbeidsbeperking een extra steuntje in de rug nodig hebben om hun talenten te kunnen ontplooien.

Uit de eerste meting van juli 2016 blijkt dat werkgevers in de marktsector en overheid de doelstelling voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking in 2015 hebben gehaald (moest zijn: 6000 markt en 3000 overheid, is geworden: respectievelijk 15.604 en 5.453). Of de afspraken voor 2016 worden gehaald moet blijken aan het begin van 2017. Eind 2017 moet de teller staan op 23.000 extra banen voor arbeidsgehandicapten in de marktsector en 10.000 bij de overheid. Om dit te halen moet er dus nog flink wat werk verzet worden. Wanneer het niet wordt gehaald kan er na overleg met sociale partners en gemeenten, een wettelijk quotum in werking treden. Afspraken over extra banen in cao's blijft daarom belangrijk.

In 2017 ligt de focus op het zorgen dat de extra banen ook duurzame banen zijn. Want alleen zo bieden we mensen echt perspectief. Wij roepen cao-partijen op om hierover afspraken te maken.

Van groot belang om de doelstelling te halen is dat er in alle reguliere cao's laagste loonschalen worden opgenomen (tussen 100 procent en 120 procent van het wettelijk minimumloon). Uiterlijk in 2017 moet deze afspraak tussen het kabinet en sociale partners voldaan zijn. Het CNV roept daarom cao-partijen op om deze loonschalen op te nemen en tevens te zorgen dat deze loonschalen alleen worden gevuld met mensen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een

beperking niet in staat zijn met een volledige baan 100 procent van wettelijk minimumloon te verdienen.

Ook moet het streven zijn dat mensen met een beperking zich in hun werk verder kunnen ontwikkelen zodat ze maar tijdelijk in de hierboven genoemde laagste loonschalen zitten. Daarvoor zullen aan deze loonschalen opleidings- en begeleidingstrajecten moeten worden gekoppeld.

Uit onderzoek is gebleken dat wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking goed wordt ondersteund door een naaste collega, de kans voor succesvol participeren op de werkvloer aanzienlijk wordt verhoogd. CNV Jongeren heeft hiervoor het concept HARRIE©¹² in het leven geroepen. Deze methodiek helpt werkgevers de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking goed te regelen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van krachten die al in het team aanwezig zijn. Het CNV wil graag in cao's afspraken maken om deze methodiek te gebruiken om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen.

4.4 Stages

Het CNV maakt zich grote zorgen om het aantal stageplaatsen en de invulling van stages. Zo zijn er te weinig stages, zijn er vaak geen duidelijke afspraken binnen de stages en komt het voor dat stagiairs voor een stagevergoeding regulier werk moeten doen.¹³ Het CNV vindt het daarom belangrijk dat cao-partijen goede afspraken maken over stages.

Cao-partijen kunnen bijdragen aan de instroom van jongeren door afspraken te maken over leerwerkplekken. Afspraken hierover in cao's en sectorplannen dienen concreet gestalte te krijgen in bedrijven, door onder andere goede voorlichting aan jongeren en werkgevers.

Uit Europees onderzoek blijkt dat één op de drie stages in de EU onder de maat is als het gaat om arbeidsomstandigheden en leerdoelen. Het CNV pleit daarom voor standaardafspraken (modelstageovereenkomsten, zie voetnoot) in cao's voor stagiairs. Belangrijk is dat de leerdoelen, stagevergoeding, arbeidstijden, toegang tot sociale zekerheid, aansprakelijkheid en de duur van de stage in stageovereenkomsten worden vastgelegd.¹⁴

Het lijkt steeds meer gemeengoed te worden dat binnen stages regulier werk wordt verricht. Door de grote jeugdwerkloosheid nemen jongeren snel genoegen met een stagevergoeding in plaats van loon. Het CNV vindt dit geen goede ontwikkeling. Door de hierboven genoemde modelstageovereenkomst te gebruiken heeft de stagiair betere bescherming. Partijen spreken uit geen gebruik van 'schijnstages' te maken.

4.5 Ruimte bieden aan diversiteit

Het CNV werkt aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen heeft. Ongelijke behandeling op de werkvloer en in het aannamebeleid kunnen een belemmering zijn voor de participatie van etnische minderheden, ouderen, mensen met een beperking en vrouwen. Dit vraagt van cao-partijen inzet op het voorkomen en tegengaan van ongelijke behandeling.

Er is een aantal zaken waar cao-partijen afspraken over kunnen maken als het gaat om diversiteit en inclusie:

- Aansluiting bij het Charter Diversiteit.¹⁵ Dit is opgericht naar aanleiding van een advies van de SER, 'Discriminatie werkt niet' en heeft als doel diversiteit en inclusie op de werkvloer te stimuleren.
- Verspreiden van voorlichtingsmateriaal (campagnes) in sectoren om zo de kennis en bewustzijn over ongelijke behandeling en de voordelen van diversiteit te bevorderen.
- Ondersteuning van netwerken en actieve leden binnen de organisatie die zich met diversiteit en inclusie bezighouden.

¹² Zie ook <http://www.ikbenharrie.nl/>

¹³ Zie ook artikel Financieel Dagblad d.d. 17 oktober 2015: 'Afgestudeerde krijgt geen baan, maar wéér een stage' <http://fd.nl/werk-en-geld/1122877/afgestudeerde-krijgt-geen-baan-maar-weer-een-stage>.

¹⁴ Voorbeeld modelstageovereenkomst overheid: http://wetten.overheid.nl/BWBR0031274/geldigheidsdatum_09-07-2014.

¹⁵ <http://diversiteitinbedrijf.nl/charters-diversiteit-wat-is-het/>.

- Aandacht besteden aan discriminatie in de arbeidscatalogus (discriminatie valt onder het arbeidsrisico Psychosociale arbeidsbelasting). De afspraken kunnen op het niveau van de onderneming in samenspraak met de OR verder worden ingevuld.
- Het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking (zie ook 4.3)
- Genderneutrale formuleringen in cao's (bv ouderschapsverlof ipv vaderschapsverlof)

4.6 Cao-draagvlak

Draagvlak betekent dat de werkgevers en werknemers voor wie de cao geldt, zich herkennen in die cao en in de uitkomsten van het overleg over het aanpassen van de cao. Een gebrek aan draagvlak kan leiden tot verlies van legitimiteit van de cao en kan uiteindelijk leiden tot dalende ledenaantallen bij vakbonden. Betrokkenheid van leden en niet-leden bij het cao-proces is daarom van groot belang. Om meer werknemers te betrekken bij het cao-proces stelt het CNV voor dat:

- In sectoren voldoende informatie over de start, de inzet, en de voortgang aanwezig is;
- Cao-partijen gebruik maken van enquêtes onder alle werknemers om hun mening te peilen;
- Naast consultatie van de vakbondsleden, is het ook belangrijk om te luisteren naar niet-leden;
- Daarnaast moet er ruimte zijn om in sectoren te experimenteren met innovatieve manieren om het draagvlak voor en representativiteit van cao's te vergroten.

5. Gezond aan het werk

Werknemers moeten hun werk kunnen doen zonder lichamelijke of geestelijke problemen op te lopen. Lichamelijke gezondheid en mentale vitaliteit zijn belangrijke voorwaarden om duurzaam aan de slag te blijven.

5.1 Aanpak werkdruk en werkstress

Het CNV acht het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt gaat worden. Genoeg zeggenschap en autonomie, ruimte voor reflectie en het zoveel mogelijk beperken van de administratieve lasten zijn hiervoor belangrijke randvoorwaarden. Om dit te realiseren is goede samenwerking nodig tussen cao-partijen, brancheorganisaties, ondernemingsraden, bedrijfsartsen, de Inspectie SZW, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de werkvloer. Het CNV vindt dat elke cao een paragraaf moet bevatten over de verplichte uitvoering van een inventarisatie van werkdruk/werkstress. Werkgevers en werknemers kunnen vervolgens aan de hand van deze signalen tot een gezamenlijke aanpak komen of zich laten bijstaan door een externe deskundige. Als de werkgever echter geen activiteiten onderneemt dan kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld. Het aantal werknemers die ziek zijn geworden t.g.v. werkdruk/werkstress dient door de bedrijfsarts geregistreerd te worden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

Het CNV vindt het onaanvaardbaar dat de werkdruk zo hoog kan zijn dat werknemers er ernstig ziek van worden. Daarom verdient de aanpak hiervan hoge prioriteit zoals in de Arbwet wordt beschreven onder psychosociale arbeidsbelasting waar werkdruk/werkstress een onderdeel van vormt. Het CNV wil werkgevers aanspreken op hun verplichting om beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt. Wij verwachten van werkgevers dat zij regelmatig een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) opstellen gericht op psychosociale arbeidsbelasting met een Plan van Aanpak (PvA) en dat zij de benoemde oplossingen ook daadwerkelijk uitvoeren. Werknemers hebben recht op voorlichting over gezondheidsschade van werkdruk/werkstress en de maatregelen die erop gericht zijn om deze schade te voorkomen.

5.2 Werk en privé combineren

Het CNV wil dat mensen aan de slag kunnen blijven gedurende hun hele werkzame leven zonder gezondheidsschade en verlies aan verdien capaciteit. Daar horen periodes van verlof bij. Bijvoorbeeld bij het krijgen van kinderen, maar ook voor het verlenen mantelzorg. Wie verlof opneemt om voor mantelzorg, moet er niet te veel in loon op achteruitgaan.

Voor werknemers moet er voldoende ruimte zijn om betaald werk, zorg voor kinderen en mantelzorg te combineren. In 2015 is de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) aangepast waarbij de kring van mensen voor het opnemen kortdurend en langdurend zorgverlof is uitgebreid en de duur

verlengd. Naast directe familieleden als ouder, partner en kind kan nu ook verlof worden opgenomen t.b.v. de zorg voor een broer, zus, grootouder, kleinkind, huisgenoot of vriend(in). Ook is partnerverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en bevallingsverlof bij medische indicatie uitgebreid. Daarnaast is de Wet Aanpassing Arbeidsduur aangepast waardoor werknemers in plaats van één keer per twee jaar één keer per jaar een verzoek tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur mogen indienen. Bij onvoorziene gebeurtenissen kan hiervan worden afgeweken en mag het ook vaker dan één keer per jaar. Een werkgever mag dit alleen nog weigeren op bedrijfseconomische gronden. Cao-partijen kunnen aanvullende (financiering) afspreken over verlofregelingen. Zo is het CNV voorstander van betaald langdurig zorgverlof (volgens de wet is dit onbetaald).

Buitengewoon of bijzonder verlof is niet bij wet geregeld en is aan cao-partijen om afspraken over te maken. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om verlof voor een verhuizing, begrafenis/crematie, huwelijk. Daarnaast kunnen cao-partijen afspraken maken over buitengewoon verlof zoals verlof voor begrafenissen, ondertrouw, huwelijk (zowel van werknemer als familielid 1e en 2e graads) en jubilea.

5.3 Veilig en gezond werken

Mensen moeten zich veilig kunnen voelen op hun werkplek. Ondanks de toegenomen aandacht voor deze problemen, krijgen veel werknemers nog steeds te maken met agressie, geweld en pestgedrag. Het CNV is van mening dat naast overheidsmaatregelen ook door sociale partners gewerkt moet worden aan voorkoming en bestrijding van deze problematiek. In arbocatalogi wordt dan ook aandacht besteed aan dit onderwerp en in 2016 is er in een nationale campagne aandacht besteed aan pesten op het werk. Daarbij gaat het om zaken als preventie, slachtofferhulp, melding en registratie en het verhalen van schade op daders.

De preventiemedewerker kan een belangrijke rol spelen als het gaat om veilig en gezond werken. Iedere werkgever met meer dan tien werknemers is verplicht om een preventiemedewerker aan te wijzen. De preventiemedewerker heeft als wettelijke taken het (mede)opstellen en uitvoeren van de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), het adviseren en nauw samenwerken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, en maatregelen uitvoeren voor het creëren van een goed arbeidsomstandighedenbeleid. Nog niet alle werkgevers hebben een preventiemedewerker aangesteld. Ook voeren werkgevers steeds minder een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uit. Het CNV wil meer aandacht voor arbeidsomstandigheden met de volgende onderwerpen:

- Ieder bedrijf of organisatie stelt een preventiemedewerker aan. Idealiter kiezen de werknemers (al dan niet via de ondernemingsraad, (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad of personeelsvertegenwoordiging) deze functionarissen;
- Werkgever en medezeggenschap komen gezamenlijk tot overeenstemming over de positie van de preventiemedewerker (per 2016 nieuwe toevoeging aan de Wet op de Ondernemingsraden (WOR));
- Ten minste één keer in de vijf jaar voert de organisatie een RI&E uit waarin ook de onderwerpen 'werkdruk' en 'agressie tegen werknemers' een plaats krijgen. De RI&E wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. De ondernemingsraad, (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht op de inhoud van de RI&E en op het (wettelijk verplichte) Plan van Aanpak dat naar aanleiding van de RI&E door de werkgever wordt opgesteld;
- De onderneming, branche of sector beschikt over een actuele, door de Inspectie SZW (voorheen Arbeidsinspectie) goedgekeurde arbocatalogus;
- Ieder bedrijf biedt actief en periodiek een werknemers-APK aan aan alle werkenden binnen het bedrijf (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en Duurzame Inzetbaarheid Onderzoek (DIO)).

5.4 Afspraken over re-integratie in geval van ziekte / WIA

Afgelopen decennia is een aantal hervormingen in de sociale zekerheid doorgevoerd om het ziekteverzuim en de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te verminderen. Door strengere prikkels in te voeren zijn de overheid en sociale partners er in geslaagd om het ziekteverzuim en het aantal arbeidsongeschikten fors terug te dringen.

Werkgevers zijn verplicht om alles te doen wat redelijk is om de zieke werknemer te re-integreren. Dat is natuurlijk goed, maar mag er niet toe leiden dat de werkgever onredelijke re-integratie-inspanningen eist van werknemers. Dit kan op lange termijn juist leiden tot langer durende ziekte of arbeidsongeschiktheid. Om dit te voorkomen kunnen in de cao nadere afspraken gemaakt worden over bijvoorbeeld het ziekteverzuimprotocol, controleregels en passende arbeid.

Ook kunnen afspraken gemaakt worden over aanvulling van het loon bij ziekte. Het loon is minimaal 140 procent en kan maximaal aangevuld worden tot 170 procent van het laatstverdiende loon in twee jaar.

In 2015 is uit onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebleken dat vooral kleine werkgevers, onbekend zijn met bovenwettelijke regelingen en re-integratieverplichtingen die op hen rusten als iemand met ziekte uitvalt. Een deel van deze problemen komt voort uit onbekendheid met de afspraken. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om de bekendheid in vooral kleine bedrijven met de bovenwettelijke regelingen en de re-integratieverplichtingen beter inzichtelijk te maken. Hiervan profiteren ook werknemers van kleine bedrijven die na ziekte willen terugkeren in het arbeidsproces. Het is daarbij belangrijk dat er in de afspraken aandacht is voor hoe het gekozen beleid ook daadwerkelijk op de werkvloer kan worden uitgevoerd.

6. Pensioenen

Al een aantal jaar wordt er gesproken over een grondige herziening van het Nederlandse pensioenstelsel. De SER publiceerde hier in februari 2015 het uitgebreide Advies Toekomst Pensioenstelsel over. In juli 2015 lichtte het kabinet een viertal mogelijke hoofdlijnen voor een toekomstig pensioenstelsel toe. In mei 2016 bracht de SER vervolgens de verkenning Persoonlijk Pensioenvermogen met Collectieve Risicodeling uit. Deze verkenning onderzoekt de karakteristieken van een mogelijk nieuw hybride pensioencontract. Een pensioencontract, waarbinnen mensen zelf pensioenvermogen opbouwen, maar de risico's collectief blijven delen. Een nieuw pensioenstelsel zal naar verwachting niet voor 2020 gereed zijn, daarvoor is nog meer discussie nodig en zijn complexe wetswijzigingen vereist. Het directe belang voor de cao's die in 2017 worden afgesloten is daardoor beperkt. Wel zullen de mogelijke geschetste wijzigingen hun schaduw vooruit werpen.

6.1 Optimaliseren premieovereenkomst

Mensen die nu de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en met het door hen opgebouwde pensioenvermogen in een premieovereenkomst een levenslange pensioenuitkering moeten aankopen, worden door de huidige lage rente geconfronteerd met een pensioenuitkering die wel tientallen procenten lager kan uitkomen dan iemand met hetzelfde opgebouwde pensioenvermogen een jaar of vijf of meer geleden. Beide Kamers zijn nu akkoord met de Wet Verbeterde Premieregeling. Pensioengerechtigden kunnen er straks voor kiezen om met het door hen opgebouwde pensioenvermogen een levenslange vaste of een variabele pensioenuitkering aan te kopen. Ook maakt de Wet Verbeterde Premieregeling het mogelijk om met een gedeelte van het opgebouwde pensioenvermogen door te beleggen na pensioendatum, om zo een zo optimaal mogelijk pensioenresultaat te proberen te bereiken. De beoogde datum van inwerkingtreding van de Wet Verbeterde Premieregeling is 1 september 2016. Het is aan cao-partijen om toe te zien hoe mogelijkheden tot doorbeleggen na pensioendatum realiseerbaar zijn.

6.2 Pensioencommunicatie

Beide Kamers stemden in 2015 in met de Wet Pensioencommunicatie. Doel van deze wet is te borgen dat pensioenfondsen en pensioenverzekeraars deelnemers en gepensioneerden begrijpelijk informeren over risico's en dat beter inzichtelijk wordt gemaakt wat de te verwachten hoogte van de pensioenuitkering kan zijn. Deze bewustwording kan de deelnemer helpen bij het maken van een persoonlijke financiële planning.

Voor deelnemers is het wenselijk wanneer de informatie over hun pensioenregeling zo laagdrempelig mogelijk is. De werkvloer is hierbij een logisch informatiepunt. De werknemer bouwt pensioen op als arbeidsvoorwaarde en hij of zij mag dan ook in beginsel verwachten dat de werkgever zorg draagt dat de werknemer de pensioenregeling begrijpt. Dit geldt voor grotere werkgevers vanaf ongeveer 25 werknemers. Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers is

het moeilijk te verwachten dat zij in staat zijn om hun werknemers adequaat voor te lichten omtrent de geldende pensioenregeling. Werken met pensioenplanners en mijn-pensioenomgevingen kunnen daarin helpen, maar dan nog zal er extra voorlichtingsenergie door het pensioenfonds of de pensioenverzekeraar in gestoken moeten worden. Het is belangrijk dat de deelnemers en gepensioneerden worden betrokken bij hun pensioen(opbouw). Voor het CNV is pensioencommunicatie ook een kans om direct zichtbaar te zijn op de werkvloer. Het CNV wil deelnemers helpen bij het inzichtelijk maken van hun pensioenregeling. In cao's wil het CNV afspraken maken voor de financiering hiervan.

6.3 Pensioen en werk combineren

De nu gangbare vaste overgang van werken naar pensioen wringt bij veel mensen steeds meer. Mensen geven aan eerder te willen stoppen met werken of juist door te willen werken na hun AOW-gerechtigdheid of gedeeltelijk eerder te willen stoppen met werken en gedeeltelijk door te willen werken tot hun AOW-gerechtigdheid. De individuele keuze om te stoppen met werken mag wat het CNV betreft in ieder geval nooit gebaseerd zijn op het bereiken van een bepaalde leeftijd. Het mogelijk maken van deeltijdpensioen en flexibilisering van de AOW-ingangsdatum en de ingangsdatum van het via de werkgever opgebouwde ouderdomspensioen, zijn nodig om aan deze wensen uit de samenleving tegemoet te kunnen treden.

Werknemers, die er voor kiezen om na AOW-ingangsdatum door te werken, worden daartoe inmiddels gefaciliteerd door de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Vóór invoering van deze wet was de groep werknemers, die wil doorwerken na AOW-ingangsdatum aangewezen op uitzendovereenkomsten of een bestaan als zzp'er, omdat hun arbeidsovereenkomsten automatisch eindigden bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Nu staat voor deze groep ook het werknemerschap open na AOW-ingangsdatum, weliswaar met enkele belangrijke verschillen ten opzichte van de groep werknemers, die nog niet AOW-gerechtigd is. Zo hebben AOW-gerechtigde werknemers recht op een loondoorbetaling bij ziekte van maximaal dertien weken in plaats van de gebruikelijke twee jaar, de werkgever mag een opzegtermijn hanteren van één maand en deze groep werknemers heeft geen recht op een transitievergoeding bij ontslag. Voor het CNV is het erg belangrijk dat de groep AOW-gerechtigde werknemers niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt van werknemers, die nog niet AOW-gerechtigd zijn. De groep AOW-gerechtigde werknemers is namelijk goedkoop voor werkgevers, omdat werkgevers geen premies meer voor deze groep hoeven af te dragen. Daarom is het goed dat de groep AOW-gerechtigde werknemers in ieder geval recht heeft op tenminste het minimumloon, of het cao-loon als dat van toepassing is. Ook is het goed dat bij reorganisaties de regel geldt dat de groep AOW-gerechtigde werknemers als eerste ontslag krijgt. Het CNV vindt het correct dat voor de groep werknemers, die er voor kiest door te willen werken na AOW-gerechtigde leeftijd, er nu een betere juridische basis is gelegd om deze wens te faciliteren. Het CNV benadrukt evenwel uitdrukkelijk dat de groep AOW-gerechtigde werknemers nooit mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt van werknemers, die nog niet AOW-gerechtigd zijn.

Het CNV vindt het zeer wenselijk in het licht van de maatschappelijke behoefte aan meer individuele ruimte bij het invulling geven aan de overgang van werk naar pensioen, dat cao-partijen deeltijdpensioen mogelijk maken en dat cao-partijen daarnaast cao's in overeenstemming brengen met de Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Verder zal het CNV zich onverminderd hard blijven maken voor het realiseren van flexibilisering van de AOW-ingangsdatum en de ingangsdatum van het via de werkgever opgebouwde ouderdomspensioen.

6.4 Opdrachtgeverschap

In de Pensioenwet hebben cao-partijen een duidelijke rol als opdrachtgever van pensioenfonds gekregen. Cao-partijen dienen een compleet pensioencontract te sluiten, waarin de verdeling van zowel mogelijke plussen als mogelijke minnen op voorhand wordt vastgelegd. Cao-partijen zullen daarbij een afruil moeten maken binnen de driehoek premie-pensioenresultaat-zekerheid. Het pensioenfonds dient vervolgens aan te geven of het de opdracht van cao-partijen kan en wil aanvaarden, gelet op de regelgeving met betrekking tot de financiële en prudentiële opzet van het betreffende pensioenfonds. Jaarlijks zal op basis van een verplichte haalbaarheidstoets door het pensioenfonds worden nagegaan of de opdracht van cao-partijen intact kan blijven of dat de afspraken gewijzigd moeten worden. In de cao-onderhandelingen dient hiermee voldoende rekening te worden gehouden. In het kader van de haalbaarheidstoets is het van belang zorg te dragen dat het premie- en indexatiebeleid tot redelijke pensioenresultaten leidt.

6.5 Algemeen Pensioenfonds en schaalvergroting

De optimale omvang van pensioenfonds is lastig te bepalen. Grote fondsen kunnen voordelig zijn als het gaat om uitvoeringskosten of voldoende beleggingsdeskundigheid. Als het gaat om klantgerichtheid of medezeggenschap kunnen kleinere fondsen beter presteren.

Voor het CNV gaat het niet zozeer om enkel grotere fondsen, maar vooral om de optimale omvang van pensioenfonds. De alsmat toenemende eisen als gevolg van regelgeving en ten aanzien van professionalisering, maakt dat de kosten van uitvoering, vermogensbeheer, toezicht en bestuur voor de kleinere fondsen steeds lastiger te dragen zijn. Pensioenfonds gaan samenwerken of sluiten zich aan bij grotere fondsen. Als dit het uiteindelijke pensioenresultaat ten goede komt is dat prima. Het CNV vraagt er aandacht voor dat bij schaalvergroting verschillende regelingen en de cultuur van fondsen gewaarborgd kunnen blijven.

De Tweede Kamer heeft op 18 juni 2015 ingestemd met het wetsvoorstel dat pensioenfonds de mogelijkheid biedt zich aan te sluiten bij een Algemeen Pensioenfonds. Het CNV is er voorstander van dat ook verplicht gestelde bedrijfstakpensioenfonds van deze mogelijkheid gebruik kunnen maken. Ondernemingspensioenfonds met bijstortplicht van de werkgevers kunnen ook meedoen aan de schaalvergroting, mits de werkgever het eventueel vervallen van de bijstortplicht compenseert. Het is van belang dat cao-partijen invloed houden op de pensioenregeling, de risicohouding, het indexatiebeleid en de hoogte van de premie.

6.6 Diversiteit in vertegenwoordiging

Pensioen is nu een voorziening van (gewezen) werknemers. Het is voor het CNV belangrijk dat deze groepen zich dan ook goed vertegenwoordigd voelen. Dit vereist een solide positie van vakbonden. Tevens dient de medezeggenschap toegankelijk te zijn en op adequate wijze gebruik te kunnen maken van de wettelijke en eventueel extra vastgestelde rechten. Daarnaast zet het CNV zich in voor diversiteit, waarbij de besturen en andere organen een betere afspiegeling vormen van de samenstelling van de deelnemers van het pensioenfonds (man, vrouw, jong, oud). Bij de invulling van de organen dienen naast inhoudelijke functie-eisen ook elementen van diversiteit betrokken te worden. Ook via communicatie, voorlichting en cursussen kunnen bepaalde groepen deelnemers worden aangesproken en betrokken. Indien mogelijk worden hierover in de cao afspraken gemaakt.

6.7 Nabestaandenpensioen

Voor deelnemers met een laag inkomen is het nabestaandenpensioen belangrijk, omdat ze hiervoor zelf niet snel zullen kunnen sparen en zelf bijverzekeren is duur. Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis biedt ook extra fiscale ruimte voor pensioenopbouw. Doordat de politiek het maximale opbouwpercentage vanaf 1 januari 2015 sterk heeft beperkt, bouwen veel mensen straks te weinig pensioen op. Door deze mensen ook nabestaandenpensioen op te laten bouwen, en bij het bereiken van de pensioenleeftijd dit nabestaandenpensioen in te ruilen voor extra (ouderdoms)pensioen, blijft de inkomensgerelateerde ambitie toch in beeld. Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis heeft de sterke voorkeur van het CNV, omdat alleenstaanden het opgebouwde nabestaandenpensioen later kunnen omruilen voor een hoger ouderdomspensioen en zij op deze manier niet hoeven mee te betalen aan iets waar ze zelf geen gebruik van maken. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden over het handhaven van een goed nabestaandenpensioen

Slotwoord

In deze nota hebben wij onze inzet voor het cao-jaar 2017 gepresenteerd. De kern van onze inzet gaat over scholing, over meer rechten voor mensen met een flexibel contract en een goede loonontwikkeling. Onze inzet moet leiden tot een inspirerende werkomgeving waarin mensen trots kunnen zijn op hun werk en met vertrouwen zelf hun plek in een snel veranderende wereld en op een snel veranderende arbeidsmarkt kunnen vormgeven.