

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA

2022

Definitieve versie 24 februari 2022



CNV Vakcentrale
Contactpersoon: d.dewild@cnv.nl

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
----------------------------	----------

Toelichting vooraf	6
---------------------------------	----------

Beloning	10
-----------------------	-----------

1. <i>Loonontwikkeling</i>	10
----------------------------------	----

2. <i>Topinkomens onder de cao.....</i>	14
---	----

3. <i>Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en afschaffen jeugdschalen</i>	15
--	----

4. <i>Financiële werknemersparticipatie.....</i>	17
--	----

5. <i>Inconveniënte uren</i>	20
------------------------------------	----

6. <i>Vergoeding vakbondscontributie via de Werkkostenregeling</i>	23
--	----

7. <i>Maand van de vakbond.....</i>	26
-------------------------------------	----

Ontwikkeling van mensen	27
--------------------------------------	-----------

8. <i>Duurzame inzetbaarheid.....</i>	27
---------------------------------------	----

9. <i>Individueel ontwikkelingsbudget</i>	29
---	----

10. <i>Leerrekening</i>	37
-------------------------------	----

11. <i>Mogelijkheid tot volgen EVC procedure.....</i>	40
---	----

12. <i>Verbeteren taal- en rekenvaardigheden.....</i>	42
---	----

13. <i>Een extra ontwikkelingsgesprek.....</i>	43
--	----

14. <i>Werknemers APK</i>	44
---------------------------------	----

15. <i>Vakbondsadviseurs / Consulenten.....</i>	46
---	----

16. <i>Internationale solidariteit</i>	50
--	----

17. <i>Duurzaamheid - Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....</i>	52
---	----

Fatsoenlijke flex	54
18. Transitievergoeding opplussen.....	54
19. Verrekenen scholingskosten met de transitievergoeding	54
20. Overlegverplichting en/of sociaal statuut.....	56
21. Interne mobiliteit.....	57
22. Vergewisbepaling.....	61
23. Vast contract bij goed functioneren	64
24. Gelijke beloning ongeacht contractvorm	65
25. Dezelfde scholingsrechten voor flex en vast.....	65
26. Dezelfde faciliteiten sociaal plan voor flex en vast.....	66
27. Doorbetaling bij ziekte voor flexkrachten	67
28. Beperking gebruik nulurencontracten	68
29. Kwaliteit van werk : Voorkom verschraling van werk.....	72
30. Flextoeslag.....	72
31. Cao-naleving, gelijk loon voor gelijk werk door buitenlandse werknemers	74
32. Cao-naleving door sectoraal toezicht en/of een keurmerk	77
33. Afspraken over beloning bij onderaanneming	79
34. Overgang werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden	81
bij aanbestedingsprojecten	81
35. Geen kostenarbitrage tussen cao & zzp	82

Iedereen doet mee	84
36. Werkzekerheid voor jong en oud	84
37. Voorkomen van verdringing door bv. vrijwilligerswerk.....	86
38. Herstel polisvoorwaarden WW en WGA.....	87
39. Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten	89
40. Laagste loonchalen arbeidsgehandicapten	91
41. Gebruik Harrie.....	91
42. Stages	92
43. Modelstageovereenkomst	93
44. Ruimte bieden aan diversiteit.....	99
45. Medezeggenschap.....	101

Gezond aan het werk	103
46. 30-urige werkweek	103
47. Veilig en gezond werken	106
48. Inventarisatie werkdruk/werkstress	108
49. Jaarlijks coachingsgesprek 'Grip op het leven'	112
50. Opstellen RI&E.....	113
51. Werkgeluk.....	114
52. Werken in de hitte	115
53. Thuiswerken/ Werken in de toekomst.....	117
54. Recht op onbereikbaarheid.....	119
55. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)	120
56. Aanvullende afspraken ouderschapsverlof	125
57. Aanvullende afspraken geboorteverlof	125
58. Rouwprotocol.....	128
59. Open over de overgang	131
60. Ziekteverzuimprotocol.....	133
61. Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte	134
62. Bekendheid met re-integratieregels vergroten.....	135
63. Re-integratie 35-minners.....	136
64. Een collectief pensioen, ook in het nieuwe pensioenstelsel	139
65. Eerder stoppen met werken.....	142
67. Generatiepact/ vitaliteitspact.....	150

Toelichting vooraf

In maart 2020 overviel de coronacrisis de Nederlandse samenleving. Dit had grote impact op mensen en de gezondheidszorg. We stonden schouder aan schouder om de gevolgen voor de kwetsbaren in onze samenleving en de capaciteit in de gezondheidszorg zo klein mogelijk te maken. Naast de impact op de gezondheidszorg had de coronacrisis ook grote gevolgen voor onze economie.

Beeld voor Corona:

Het algemene beeld voor Corona was dat het hoogtepunt van de conjunctuur weliswaar was bereikt, maar dat de cijfers voor Nederland nog relatief gunstig waren. De minder sterke stijging van de conjunctuur was vooral gerelateerd aan de internationale ontwikkelingen en de gevolgen hiervan voor de wereldhandel (handelsconflict VS-China, Brexit, Duitse automobielenindustrie). Dit had ook als consequentie dat de voorspelde groei vooral werd gedragen door binnenlandse bestedingen en minder door bijvoorbeeld de export. Ook in deze periode was al opvallend dat door onzekerheden en krimpende wereldhandel de investeringen terugliepen. Dit ondanks de lage rente die er bij voortduring heerst. Uit deze periode komt ook het voornemen van de overheid om een grote lening te plaatsen (50 miljard) om te investeren in het toekomstig groeivermogen van de Nederlandse economie.

Beeld na Corona:

Het beeld na Corona is gewijzigd. Van een langzaam afkoelende hoogconjunctuur met een historisch lage werkloosheid doemt het beeld op van grote economische schade ten gevolge van de corona crisis. De Nederlandse economie is in 2020 met 3,8 procent gekrompen. Daarmee is de coronacrisis van 2020 goed voor de sterkste economische daling sinds de Tweede Wereldoorlog. Maar de economie herstelt eerder dan verwacht en groeit dit jaar naar verwachting met 3,8 procent en volgend jaar met 3,7 procent. De verwachting is dat het bruto binnenlands product in het derde kwartaal van dit jaar alweer op het niveau van vóór de coronacrisis ligt.¹

Corona heeft de sectoren verschillend geraakt. Daardoor is ook de weg naar herstel per sector verschillend. Sommige sectoren hebben grote klappen gekregen en zullen zelfs volgend jaar nog niet herstellen, zoals de horeca, terwijl andere sectoren juist profiteerden van bijvoorbeeld het vele thuiswerken.

¹ <https://economie.rabobank.com/economisch-kwartaalbericht/>

Er zijn ook grote regionale verschillen bij het herstel. De verwachting is dat de regio's met een industriële en technologische specialisatie, zoals Zuidoost-Brabant, Zuid-Limburg, Zuidwest-Overijssel en Delft en Westland, het hardst zullen groeien.

Als gevolg van de directe overheidssteun voor bedrijven en werkenden is tijdens deze crisis een forse stijging van de werkloosheid en het aantal faillissementen uitgebleven.

De werkloosheid heeft tijdens deze crisis een verrassend verloop gekend. Nadat het werkloosheidspercentage in 2020 aanvankelijk opliep van 2,9% in maart tot 4,6% in augustus, zette in het najaar onverwachts een daling in. In april 2021 kwam de werkloosheid uit op 3,4%. Mede door het lage niveau in de eerste maanden van 2021 komt de werkloosheid in 2021 naar verwachting uit op gemiddeld 3,6%.²

In sommige sectoren is er net als voor de coronacrisis wederom sprake van een personeelstekort, dat volgens het CBS alleen maar gaat toenemen. Dit geeft aan de ene kant veel kansen voor werknemers (hoger loon, snellere promotie, minder kans op werkloosheid) maar ook zijn er bedreigingen (werkdruk, weinig kans op ontwikkeling en een goede balans tussen werk en privé).

De werkgelegenheidskrimp is in 2021 dus veel kleiner dan eind 2020 was voorzien. Dit is grotendeels te danken aan het genereuze steunbeleid van de overheid en de kortere duur van deze crisis.

De wereldhandel herstelt. Volgens de DNB neemt het relevante wereldhandelsvolume in 2021 naar verwachting toe met 8,0%, volgend op een krimp van bijna 10% in 2020.

De Nederlandse uitvoer van goederen en diensten groeit naar verwachting in 2021 met 6,3%, waarmee de groei achterblijft bij die van de relevante wereldhandel.

Dit komt onder meer door de specifieke samenstelling van de Nederlandse uitvoer in 2021.

Mede door de ongunstige productie- en afzetontwikkeling zijn de bedrijfsinvesteringen in vaste activa in 2020 met 4,7% gekrompen. Inmiddels is het producenten en consumenten vertrouwen hersteld en de verwachting is dat de bedrijfsinvesteringen ook zullen herstellen.

De verslechtering van de overheidsfinanciën blijft binnen de perken. De schuld van de overheid is in 2020 opgelopen van 48,7% van het bbp naar 54,5% en zal in 2021 naar verwachting stijgen tot 56,4%. Dit komt voornamelijk door hogere overheidsuitgaven ter bestrijding van de gevolgen van het coronavirus voor de gezondheid en de economie.

² https://www.dnb.nl/media/34wlehtq/eov_voorjaar_2021.pdf

Doordat de schade voor de overheidsfinanciën niet structureel van aard is, herstellen de overheidsfinanciën snel. De verwachting is dat het tekort in 2022 sterk terugloopt en ook de schuld begint dan weer te dalen

Naast deze economische kanteling is het ook goed om te benoemen dat deze crisis ook ruimte biedt aan een diepere discussie over de inrichting van onze economie en samenleving. Steeds meer mensen delen de opvatting dat deze crisis ons ook met de vraag confronteert of wij op deze manier door moeten willen. Misschien is de hypothec die wij nemen op het milieu en onze onderliggende waardensystemen veel te groot geweest. We zoeken een economie waarin welzijn, solidariteit en duurzaamheid weer een veel belangrijker plek gaan innemen. De economie van rupsje nooit genoeg inruilen voor de economie van genoeg, waarin ruimte ontstaat voor andere waarden dan louter efficiency, koopkracht en winst. Dat zegt iets over werkgevers, maar ook over de wijze waarop wij tegen de cao en arbeidsvoorwaarden aankijken.

Vanuit dit oogpunt ligt dit jaar de nadruk in ons arbeidsvoorwaardenbeleid op de volgende onderwerpen:

1. **Partner op de arbeidsmarkt:** CNV begeleidt mensen op de arbeidsmarkt. Hiertoe dienen meerdere instrumenten zoals de leerrekening, de leerambassadeur, de loopbaan apk voor werknemers en de inzet op van werk-naar-werk- constructies.
2. **Balans werk en privé:** bevorderen van duurzame inzetbaarheid middels:
 - het bevorderen van verlofvormen die passend zijn voor de keuze van de individuele werknemer;
 - de "30-urige" werkweek
 - zeggenschap over arbeidstijden
 - verbeteren van vaderschapsverlof (aanvulling tot 100% op wet WIEG); rouwverlof
3. **Beperken flex en verbeteren afspraken m.b.t. uitzendkrachten:**
 - bevorderen werk/inkomenszekerheid door het beperken van flex- contracten ten gunste van de vaste arbeidsovereenkomst. Daarbij dient uiteraard wel voorkomen te worden dat een vermindering van flexcontracten leidt tot een toename van schijnzelfstandigen , het zogenaamde waterbedeffect.
 - cao en uitzendkrachten: geen negatief afwijkende afspraken; opnemen van een vergewisbepaling; verbeteren inlenersbeloning t.o.v uitzendcao's.

Leeswijzer Arbeidsvoorwaardennota 2022:

Net als voorgaande jaren heeft de vorm van de arbeidsvoorwaardennota van het CNV het karakter van een kaartenbak. De nota is daarmee een opsomming van voorstellen om in te kunnen brengen tijdens arbeidsvoorwaarden/cao-overleg. Elk beschreven voorstel wordt ingeleid door een aanleiding (deze kan voor verschillende voorstellen hetzelfde zijn) en vervolgens volgt het voorstel zelf. Tot slot is, indien beschikbaar, een voorbeeld toegevoegd. Deze voorbeelden komen veelal uit bestaande cao's en kunnen inspirerend zijn voor andere cao's of cao-onderhandelingen. Daarbij is het van belang te benadrukken dat de voorbeelden niet per definitie voor 100% overeenkomen met het de inzet van het CNV. Wel laten de voorbeelden zien, hoe in de context van concrete onderhandelingen, de inzet van het CNV kan worden geagendeerd en gerealiseerd.

Tenslotte is het van belang om op te merken dat, in tegenstelling tot voorgaande jaren, de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' ook is opgenomen in deze nota. Daarnaast zijn er een aantal kaarten gewijzigd en is er één nieuwe kaart toegevoegd: de kaart 'Open over de overgang.'

Beloning

1. Loonontwikkeling

Aanleiding:

In het voorjaar van 2020 veranderde het economische landschap, met name als gevolg van Covid-19, maar ook vanwege stikstof- en PFAS-problematiek. Deze gevolgen hiervan ijlen na in 2021 en 2022, al lijkt de situatie rond Covid-19 op termijn onder controle, omdat het overgrote deel van de Nederlandse bevolking inmiddels gevaccineerd is. Ook het economisch herstel gaat sneller dan verwacht, al blijft het beeld grillig en zijn de verschillen per sector aanzienlijk. Dit vraagt om maatwerk als het gaat om loonontwikkeling. De lock-down in 2020/2021 heeft geleid tot uitval van de vraag naar goederen en diensten in sectoren zoals horeca, vervoer, cultuur en toerisme. De vraag in sectoren zoals zorg, food detailhandel (supermarkten, foodspecialzaken en thuisbezorgen) nam sterk toe. Producenten van medische apparatuur, supermarkten, voedselproducenten en webshops waren hard aan het werk om de piek in de vraag naar producten bij te benen. Luchtvaartmaatschappijen, reisorganisaties, de horeca, de festival- en evenementenbranche en de transportsector trekken tijdens de coronacrisis juist aan het kortste eind.

Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de arbeidsmarkt. In de sectoren met een sterk groeiende vraag naar goederen en diensten worden nieuwe mensen aangenomen terwijl in de sectoren met de grote vraag uitval ontslag op de loer ligt. De steunmaatregelen van de regering verzachtten de effecten van de coronacrisis, maar mensen met een flexibel contract, waaronder zzp-ers, zijn het hardst getroffen. Deze ontwikkelingen worden zichtbaar in de economische cijfers per sector, zoals productiviteit, de ontwikkeling van de cao-lonen en de winsten van de bedrijven.

Voor de groeisectoren met een stijgende vraag naar arbeid geldt dat de groei van de productiviteit in deze sectoren, die vaak gepaard gaat met een hogere werkdruk, een reden kan zijn voor een hogere loonvraag. De groei in de productiviteit verschilt echter per sector. Om optimaal van de productiviteitsgroei te profiteren heeft een cao-specifieke aanpak van de loonontwikkeling de voorkeur.

De werknemers in sectoren en bedrijven waar tijdens de coronacrisis winst is gemaakt moeten daarvan ook profiteren. De arbeidsinkomensquote daalt al een aantal jaren op rij. Een steeds groter deel van de economische koek gaat naar de winsten van bedrijven. Deze trend mag tijdens de coronacrisis niet doorgezet worden. In de groeiende sectoren moet er juist meer ruimte komen voor hogere lonen.

Mensen hebben dan meer te besteden en een groei van binnenlandse bestedingen draagt bij aan het herstel van de economie.

Wat betreft beloningen stelt het CNV een cao-specifieke aanpak voor. Het verschil tussen bedrijven, organisaties, branches en sectoren en de daarbij horende cao's, is zodanig dat een centrale, uniforme loonvraag niet past. Wel geldt dat waar de ruimte er is (en die is er in bepaalde sectoren en bedrijven), deze ook gepakt zou moeten worden. Bij elke cao kan maatwerk tot stand komen waarbij de bestuurder in overleg gaat met de leden.

Voor het bepalen van een loonbod zijn er verschillende aspecten waarnaar gekeken kan worden. Zo kan er gekeken worden naar de inflatie en de groei van de arbeidsproductiviteit in de sector.

Daarnaast is het belangrijk te kijken naar hoe het met de onderneming/sector gaat. Wat is de loonontwikkeling in de afgelopen jaren geweest? Hoe gaat het economisch, wat is de concurrentiepositie en het toekomstperspectief? Hoe is de onderneming/sector door de coronacrisis geraakt? Is er sprake van een tekort aan personeel of is er sprake van werkloosheid? Hoe ervaren de leden zelf hoe het gaat in hun organisatie, bedrijf of bedrijfstak? Is er sprake van veel flexwerk en/of inhuur van ZZP-ers, in welke mate bedreigt dat de vaste werknemers?

Hoe ziet het pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden eruit? Op grond van dit soort informatie kan een afweging worden gemaakt of de loonvraag moet worden bijgesteld. Naar boven of naar beneden.

Het CNV vindt dat koopkrachtgroei primair uit een inkomensverbetering moet komen, en niet moet ontstaan door allerlei fiscale maatregelen en verschuivingen om huishoudens er beter uit te laten komen. We zien dat er verder een aantal argumenten is om de lonen in sectoren, die in de coronacrisis groeien, harder te laten stijgen dan dat ze nu doen. Aan de andere kant zijn er een aantal factoren die ervoor zorgen dat dit niet gebeurt. Door de coronacrisis en de grote veranderingen die in de economie plaatsvinden zijn er sectoren waar het niet goed gaat, en waar het mogelijk ook nooit meer goed komt. In dergelijke sectoren is een loonstijging niet haalbaar. Er zal altijd maatwerk nodig zijn.

Het CPB verwacht zelf een duidelijk lagere loonstijging voor het jaar 2022 als gevolg van de onzekerheid door de crisis. Hun verwachting is dat de lonen gemiddeld zullen stijgen met 1,5%. Voor een deel komt dit doordat de matiging in de contracten van 2021 in hun cijfers nog doorloopt. Het CPB voorspelt bij deze loonontwikkeling nog wel een kleine koopkrachtstijging van 0,1% voor het jaar 2022. Deze wordt veroorzaakt door lastenverlichting.

Voor het bepalen van onze eigen ruimte zijn twee variabelen van belang. Enerzijds de prijsstijgingen. Als werknemers willen we gecompenseerd worden voor de gestegen prijzen zodat we onze koopkracht op peil willen houden.

De afgelopen twee maanden, oktober en november, is de inflatie sterk gestegen. Deze stijging was de hoogste sinds april 2002. In oktober 2021 waren de prijzen van goederen en diensten 3,4% hoger ten opzichte van oktober 2020 volgens de cpi³ en 3,7% hoger volgens de hicp⁴. De stijging in november bedroeg zelfs 5,6% volgens de voorlopige inflatie berekeningen op basis van de hicp. Vooral de prijsontwikkeling van gas en elektriciteit droeg bij aan de hogere inflatie.

De gepresenteerde data zijn maandcijfers. Als de inflatie van oktober en november ook in december aanhoudt dan komt het inflatie jaarcijfer voor 2021 uit op 2,3% volgens de cpi en op 2,7% volgens de hicp. Ter vergelijking, het CPB raamt in de MEV-raming dat de inflatie in 2021 1,9% zal bedragen (volgens de cpi). Het verschil tussen de raming en de daadwerkelijke inflatie zal dan voor 2021 0,4 percentagepunt bedragen (volgens de cpi). Voor het gehele jaar 2021 is dit niet zo'n groot verschil. Maar deze cijfers laten zien dat de inflatie in het laatste kwartaal van 2021 sterk oploopt.⁵ In de loonvraag moet de gestegen inflatie gecompenseerd worden voor werknemers.

Op de tweede plaats is de stijging van de arbeidsproductiviteit een belangrijke factor. Een stijging van de arbeidsproductiviteit betekent dat de opbrengst per werknemer stijgt per tijdseenheid stijgt. Deze structureel gestegen opbrengst (+2,2%) is de tweede pijler onder het formuleren van de loonruimte. Volgens deze redenering bedraagt de arbeidsvoorwaarden ruimte voor 2022 ongeveer 3,8%. Deze ruimte is bedoeld voor de loonvraag en voor andere secundaire arbeidsvoorwaarden.⁶

In Nederland is de verdeling van inkomens – in tegenstelling tot de verdeling van vermogens – relatief gelijk en ook niet wezenlijk veranderd de laatste decennia. Daarnaast zijn wij van mening dat de verschillen in beloning vooral teruggedrongen moeten worden door zoveel mogelijk mensen onder hetzelfde arbeidsvoorwaarden regime te brengen. Ook gelden functiewaarderingssystemen als basis voor de verschillen in beloning.

Er kan in bedrijven en sectoren aanleiding zijn om de inkomensverschillen binnen het loongebouw te verkleinen. Een mogelijkheid om hier invulling aan te geven is de loonsverhoging (deels) in een

³ Cpi is consumer price index. Het cpi geeft de gemiddelde prijsstijging aan van een pakket goederen en diensten dat door een bepaalde groep mensen gekocht wordt.

⁴ Hcpi is harmonised index of consumer prices. Deze indicator wordt berekend volgens Europese gestandaardiseerde richtlijnen, waardoor de inflatie tussen EU-lidstaten goed vergelijkbaar wordt.

⁵ CNV notitie inflatie 2 december 2021

⁶ Deels gebaseerd op de nota CNV Vakmensen "De blik op 2022"

nominaal bedrag te gieten. De onderkant van het loonebouw gaat dan harder vooruit dan de bovenkant (centen/procenten).

Voorstel:

Het CNV zet in 2022 in op maatwerkafspraken per sector die moeten leiden tot een structurele loonsverhoging. Met inachtneming van de economische schade die sectoren en bedrijven hebben geleden vanwege corona stelt het CNV een loonvraag die ligt tussen de 2,5% en 5%. Een af te spreken loonsverhoging moet in ieder geval daar waar mogelijk (stevig) boven de jaarlijkse inflatie liggen.

→ **Voorbeeld uit de timmerindustrie van loonsverhoging bestaande uit een nominaal bedrag:**

Per 1 juli dit jaar volgt een loonsverhoging met 35 euro bruto per maand. Per 1 januari 2020 bedraagt de loonsverhoging 1,5%. Per 1 juli 2020 worden de maandlonen opnieuw met 35 euro bruto per maand verhoogd.

2. Topinkomens onder de cao

Aanleiding:

Het beloningsbeleid bij organisaties en dan vooral de beloningen van topbestuurders is blijvend onderwerp van publiek debat. Het salaris voor de bestuurders van organisaties is in veel gevallen te hoog vergeleken met dat van de andere werknemers. Helemaal wanneer winstuitkeringen en gouden handdrukken in ogenschouw worden genomen. Het CNV wil de beloning van bestuurders, Raden van Commissarissen en toezichthouders (maar ook interim-bestuurders en externen) in de pas loopt met de beloning van de werknemers, zodat te grote verschillen terug worden gedrongen. Het CNV vindt dat de inkomens van iedereen binnen het bedrijf een vergelijkbare ontwikkeling moet doormaken. Dit houdt in dat de bestuurders in goede en in slechte tijden meedelen in dezelfde loonstijging, dan wel loonmatiging als de mensen op de werkvloer.

Voorstel:

Het CNV stelt voor dat in de cao-gesprekken gesproken wordt over de beloningen van alle medewerkers, inclusief die van topbestuurders. Een uitwerking hiervan is dat de hoogste en laagste inkomen binnen een bedrijf in redelijke verhouding met elkaar staan. De exacte 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.

→ **Voorbeeld: Cao Woondiensten 2014-2016**

Artikel 2. Onderzoek loongebouw en beloning directeur-bestuurder

Partijen spreken af onderzoek te doen naar het totale loongebouw in de CAO

Woondiensten in vergelijking met loongebouwen in CAO's van arbeidsmarktconcurrenten in de (semi)publieke sector (onder andere gemeenten, provincies en ROC's). Onderzocht wordt in hoeverre het totale loongebouw concurrerend is met de loongebouwen van de arbeidsmarktconcurrenten.

Daarnaast wordt de mogelijkheid onderzocht of en op welke wijze het onderbrengen van de beloning van de directeur-bestuurder in de CAO een bijdrage levert aan evenwichtige beloningsverhoudingen in de sector. Onderdeel van het onderzoek is het toetsen van de marktconformiteit van het loongebouw van medewerkers in de CAO in relatie tot de marktconformiteit van de bezoldiging van directeur-bestuurders, zoals nu bij wet is geregeld.

Partijen spreken op voorhand uit dat ze consequenties aan de resultaten van dit onderzoek verbinden.

Het onderzoek zal binnen zes maanden worden afgerond.

3. Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en afschaffen jeugdschalen

Aanleiding:

Het CNV pleit voor leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden en vraagt daarom in het bijzonder aandacht voor het afschaffen van de jeugdschalen. Op dit moment komt het ook nog vaak voor dat vrouwen en mannen ongelijk beloond worden voor hetzelfde werk.

Niet leeftijd of sekse maar relevante ervaring, kennis en kunde zou onderscheidend moeten zijn. De overheid heeft per 1 juli 2019 het jeugdloon voor 23- en 22-jarigen afgeschaft. Werknemers van 21 jaar en ouder hebben nu recht op het volledige wettelijk minimum loon.

Voorstel:

Het CNV pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden, derhalve zouden jeugdschalen in de cao moeten worden afgeschaft.

Het CNV vindt dat het minimumjeugdloon moet worden afgeschaft voor jongeren vanaf 18 jaar. Vanaf deze leeftijd verdienen jongeren een volwaardig loon voor het werk dat ze verrichten. Het principe dat hieraan ten grondslag ligt is dat voor hetzelfde werk hetzelfde loon betaald dient te worden. Daarnaast ben je volgens de wet vanaf je 18e volwassen met alle gevolgen van dien: je moet verplicht een zorgverzekering afsluiten, je mag stemmen, alcohol en tabak kopen en trouwen. Bijkomend voordeel van betaling van een volwaardig loon is dat de jongeren eerder pensioen kunnen opbouwen.

Daarnaast wil het CNV dat in sectoren, waar het vermoeden bestaat van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, naar deze ongelijkheid onderzoek wordt gedaan. Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen vervolgstappen worden gezet.

→ **Voorbeeld 1: CAO Metaal en techniek 2017-2019**

"2. INKOMEN

2.2 Met ingang van 1 juli 2017 zal in verband met de wijzigingen van de Wet Minimumloon de schaal "22 jaar" in de salaristabellen worden afgeschaft. Vanaf 22 jaar wordt de werknemer dan ingedeeld in een van de salarisgroepen op grond van de door hem uitgeoefende functie. Achter de tabellen vakdiploma en voortgezet vakdiploma worden de termen mbo 2 respectievelijk mbo 3/4 toegevoegd.

2.3 Gedurende de looptijd van de cao wordt een commissie ingesteld die de structuur van de jeugdlonen ter hand zal nemen, ook in verband met de mogelijke wijzigingen Wet Minimumloon per 1 juli 2019 en de actualisering van opleidingsniveaus."

→ **Voorbeeld 2: Cao ING 2018**

"Partijen hebben afgesproken om te onderzoeken of er eventuele beloningsverschillen bestaan tussen bepaalde doelgroepen (bijvoorbeeld m/v), die niet te rechtvaardigen zijn op grond van gelijke performance, kennis en ervaring. Mochten zulke verschillen worden aangetroffen dan zullen deze binnen de mogelijkheden die de cao daarvoor biedt, op passende wijze worden weggenomen."

→ **Voorbeeld 3: onderhandelingsresultaat aegon-cao en sociaal plan Aegon 2018-2020**

"Gelijke beloning

1. Cao-partijen vinden dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden beloond voor gelijk werk.
2. Aegon zal voor 1 februari 2019 onderzoek doen naar de huidige beloning van mannen en vrouwen. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld in het Regieteam en met de Centrale Ondernemingsraad. Afhankelijk van de resultaten worden de vervolgstappen, gericht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijk werk, door Aegon bepaald en besproken met het Regieteam en de Centrale Ondernemingsraad."

→ **Voorbeeld 4: CAO Metaalbewerkingsbedrijf 2017-2019**

"Toepassing salaristabellen voor jeugdgroepen – Artikel 32a

1. De werkgever betaalt aan de werknemer tot 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) die niet in het bezit is van de hierna in lid 2 bedoelde diploma's tenminste het salaris als vermeld onder "Jeugdgroepen WML" dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer waarbij tevens het bepaalde in de artikel 41 in acht dient te worden genomen.

Toepassing salaristabellen voor 23 jarigen (miv 1 juli 2017 22 jaar) en ouder - Artikel 33

1. De werknemer van 23 jaar (met ingang van 1 juli 2017 22 jaar) of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen."

4. Financiële werknemersparticipatie

Aanleiding:

Traditioneel krijgt de werknemer loon voor zijn of haar werk. Van dit loon voorziet de werknemer in het levensonderhoud. Mogelijk kan hij of zij er nog wat vermogen mee opbouwen door te sparen of anderszins. De loongroei is de laatste jaren gering. Werknemers hebben weinig tot geen reële verbetering van hun koopkracht gezien. Hoewel ook allerlei economen en de politiek uitspreken dat een flinke loonsverhoging gewenst is, houden werkgevers de voet op de rem. Een alternatief om werknemers toch mee te laten profiteren is financiële werknemersparticipatie.

Financiële werknemersparticipatie betekent dat werknemers op de een of andere manier meedelen in het bedrijfsresultaat. Financiële werknemersparticipatie kent diverse vormen:

- Winstdeling
- Aandelen
- Opties
- Converteerbare obligaties

Een aantal daarvan zijn vrij risicovol en daarmee minder geschikt. Werknemers hebben vaak geen grote financiële slagkracht om de risico's van dergelijke producten op te vangen, als het een keer mis gaat. Het gaat ook om het inkomen waarmee de werknemer moet voorzien in zijn of haar levensonderhoud. Opties en converteerbare obligaties vallen daarom af. De meest veilige vorm is een winstdelingsregeling. Aan mede-aandeelhouderschap zijn naast voordelen, ook nadelen verbonden. Als er sprake is van een aanmerkelijk belang kunnen er bovendien fiscale gevolgen voor de betreffende werknemer(s) zijn.

Voorstel:

In een onderneming/organisatie kan een vorm van financiële werknemersparticipatie worden ingevoerd, onder de volgende voorwaarden:

1. Financiële participatie is voor alle werknemers in de onderneming op basis van vrijwilligheid toegankelijk, niet alleen voor bepaalde groepen;
2. Financiële participatie is geen vervanging van het primaire loon;
3. Als er aandelen zijn voor werknemers, moeten zij gezamenlijk ook meer dan 5% van de uitstaande aandelen kunnen verwerven om daarmee een "aanmerkelijk belang" te krijgen;
4. Aandelen worden bij voorkeur gekocht uit winstdeling, overuren en dergelijke. Als ze wel uit het loon gekocht worden, mag dit niet meer dan een beperkt percentage van het loon zijn;
5. Financiële participatie wordt niet gekoppeld aan individuele prestaties;

6. Financiële participatie dient niet het kortetermijnbelang maar het langetermijnbelang van de organisatie;
7. Financiële participatie kan alleen ondernemingsgewijs worden ingevoerd, niet elk bedrijf leent zich ervoor. In een bedrijfstak-cao kunnen alleen kaders worden afgesproken;
8. Financiële participatie kan alleen in overleg/samenwerking met vakbonden en de OR en onder instemming van een meerderheid van het personeel in een onderneming ingevoerd worden, dit in verband met de raakvlakken met het beloningsbeleid.

In een bedrijfstak-cao kan worden afgesproken financiële werknemersparticipatie in de bedrijfstak te bevorderen. In de individuele ondernemingen/organisaties worden hierover vervolgens afspraken gemaakt.

→ **Voorbeeld: Winstafhankelijke uitkering Movares**

4.7 Winstafhankelijke uitkering

Movares kent afhankelijk van de bedrijfsresultaten als percentage van de bedrijfsopbrengsten (ROS) in een boekjaar een winstafhankelijke uitkering toe ter hoogte van een percentage van de som van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen:

ROS	Uitkering
Vanaf 6%	2%
Vanaf 7%	2,5%
Vanaf 8%	3%
Vanaf 9%	3,5%
Vanaf 10%	4%

- A. *Bij de vaststelling van het onder lid a bedoelde ROS percentage wordt uitgegaan van bedrijfsresultaten en bedrijfsopbrengsten volgens de geconsolideerde winst- en verliesrekening van Movares Nederland BV.*
- B. *De winstafhankelijke uitkering is van toepassing op werknemers die in het betreffende kalenderjaar tenminste 6 maanden bij werkgever in dienst zijn geweest. Indien tot een winstafhankelijke uitkering wordt besloten, wordt deze uiterlijk in april van het daaropvolgende jaar uitbetaald, indien en voor zover de jaarrekening van de werkgever op dat moment is opgesteld.*
- C. *Indien de minimale financieringsnormen van werkgever veranderen, treden partijen in overleg over aanpassing van de winstafhankelijke uitkering met als uitgangspunt een uitkering van 0,5% vanaf*

3% ROS en steeds per procent hogere ROS oplopend met een 0,5% hogere uitkering met als maximum een uitkering van 4%.

- D. Om de handel in certificaten te bevorderen, kan Movares de winstafhankelijke uitkering uitkeren in de vorm van certificaten in plaats van geld. Uitgangspunt is dat een medewerker het ene jaar de winstafhankelijke uitkering in certificaten en het andere jaar in geld ontvangt.*

5. Inconveniënte uren

Aanleiding:

De Nederlandse economie ontwikkelt zich steeds meer tot een 24/7-economie. Deze ontwikkeling heeft op steeds meer sectoren een toenemende impact. Denk daarbij bijvoorbeeld aan medewerkers in de detailhandel en zorg en welzijn. Dit betekent overigens niet dat het CNV ook vindt dat hier sprake is van normale arbeidsuren. In het kader van deze ontwikkeling heeft het CNV in enkele sectoren onderzoek gedaan naar de toeslagensystematiek en het werken tijdens inconveniënte uren.

Wanneer uit onderzoek 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.

Voorstel:

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.

→ **Voorbeeld 1: Cao Sabic Innovative Plastics 2016**

6.8 Zelfroosteren

6.8.1 In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft een medewerker werkzaam in de continudienst de mogelijkheid om zijn diensten zelf in te roosteren.

Deze mogelijkheid bestaat uitsluitend op de afdelingen waar zelfroosteren ingevoerd is, onder de voorwaarden zoals voor de desbetreffende afdeling is vastgesteld door een daartoe ingestelde werkgroep en in overleg met de Ondernemingsraad.

Van belang is dat het arbeidspatroon past binnen de geldende wet- en regelgeving en past binnen de eventueel met de OR in overleg vastgestelde randvoorwaarden rondom werk- en rusttijden.

Tenzij anders is aangegeven, is bij zelfroosteren de cao van toepassing. Van belang bij het zelfroosteren zijn het dienstrooster en de ploegentoeslag zoals deze definitief zijn vastgesteld op de publicatiedatum van het rooster. De publicatiedatum is de eerste dag van de maand, voorafgaand aan de roostermaand.

6.8.2 Een medewerker die volgens zelfroosteren werkzaam is in continudienst ontvangt een ploegentoeslag, zoals in dit artikel wordt geregeld. Deze toeslag wordt maandelijks vastgesteld en uitbetaald als een 'rollende toeslag'. De toeslag bedraagt het gemiddelde van de fictieve toeslagen van de afgelopen 12 maanden.

- Fictieve toeslag = de betaalluren delen door de voltijdnorm.
- Voltijdnorm = 37,75 uur maal het aantal kalenderdagen in de desbetreffende kalendermaand gedeeld door 7.
- Betaalluren = het aantal ingeroosterde uren volgens het definitief goedgekeurde rooster, verhoogd met percentage volgens de matrix in bijlage 2B.

Voor vergaderingen die met instemming van de leidinggevende zijn ingepland op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 17.00 uur geldt een toeslag van 20%. Bij aanvang van zelfroosteren wordt voor het startpercentage steeds een fictieve toeslag gehanteerd van 26,5%. Dit percentage is van toepassing op de laatste 11 maanden, voorafgaand aan het zelfroosteren.

6.8.3 Voor de bepaling van de waarde van een dienst bij opname van verlof, buitengewoon verlof, extra vrije tijd oudere medewerkers of arbeidsongeschiktheid geldt:

- Voor diensten die vooraf ingepland en vastgesteld zijn op de publicatiedatum geldt de gemiddelde dienstwaarde afgeleid uit 12 maanden direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het rooster.
- Voor diensten toegekend na de publicatiedatum geldt de waarde van de in het gepubliceerde rooster opgenomen dienst.

6.8.4 Het definitieve rooster wordt vastgesteld zoals in de regeling Zelfroosteren is vastgelegd. Dit is het basisrooster dat als uitgangspunt geldt voor de toepassing van de bepalingen die gelden voor overwerk, verschoven uren, extra opkomst en volcontinudienst op feestdagen. Voor de medewerker die werkzaam is in continudienst op basis van zelfroosteren geldt niet artikel 9.5.3 met betrekking tot de eenmalige toeslag van 1,86% van het maandsalaris bij overplaatsing naar een andere ploeg. De toeslag geldt wel bij overplaatsing van continudienst naar een ander dienstrooster.

→ **Voorbeeld 2: Cao ziekenhuizen Principe akkoord mei 2017**

Vergoeding/uitkering in verband met onzekerheid ORT over vakantie in het verleden Naar aanleiding van een Europese uitspraak is er onduidelijkheid en verschil van inzicht over het mogelijke recht op onregelmatigheidstoeslag over vakantie-uren met terugwerkende kracht. Om geschillen en rechtszaken te voorkomen hebben partijen afgesproken om de medewerker die, in de periode 1 januari 2012 tot 1 januari 2015 op onregelmatige tijdstippen heeft gewerkt een eenmalige uitkering te geven. Het betreft geen onregelmatigheidstoeslag of compensatie van mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde

onregelmatigheidstoelage (ORT) over vakantie-uren, gedurende deze periode, maar een financiële tegemoetkoming in de vorm van driemaal een eenmalige uitkering teneinde (onnodige) rechtszaken te voorkomen. Bij de vaststelling van de financiële vergoeding wordt zo veel mogelijk aangesloten bij het verdiende ORT-bedrag in een bepaald kalenderjaar. De tegemoetkoming wordt als volgt toegepast: De medewerker ontvangt bij de betaling van het salaris in de maand september 2017 een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,3% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2012. In september 2018 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering ter hoogte van 8,3% van het verdiende ORT bedrag over het kalenderjaar 2013.

In februari 2019 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering te hoogte van 8,3% van het verdiende ORT-bedrag over het kalenderjaar 2014. Deze eenmalige uitkeringen kwalificeren volgens cao-partijen niet als ORT in de zin van de pensioenregeling van PFZW en zijn dus niet pensioengevend. Cao-partijen maken deze afspraak onder voorbehoud van instemming door het PFZW-bestuur.

De werknemersorganisaties aan de cao-tafel hebben aangegeven deze tegemoetkoming als volledig en reëel te beoordelen. Cao-partijen zijn derhalve van mening dat met deze afspraak de discussie over het recht op ORT met terugwerkende kracht wordt beslecht en de noodzaak tot het voeren van rechtszaken eindigt en dragen dit in hun uitingen naar hun leden actief en positief uit. Hiermee komt een einde aan alle mogelijke juridische claims met betrekking tot mogelijk ten onrechte niet uitgekeerde ORT over vakantie-uren. Mochten deze zich desalniettemin toch voordoen, dan is de werkgever gerechtigd om de eenmalige uitkering(en) als onverschuldigd betaald, terug te vorderen en te verrekenen met het salaris.

De medewerker die geen gebruik wenst te maken van de tussen cao-partijen overeengekomen schikking en derhalve wenst af te zien van het ontvangen van de eenmalige uitkeringen dient dit voor 1 augustus 2017 bij zijn werkgever kenbaar te maken. Met het aanvaarden van de eerste eenmalige uitkering ziet de medewerker af van het voeren van een juridische procedure over deze onduidelijke situatie.

Deze afspraak is niet van toepassing op de medewerker die reeds een compensatie met betrekking tot ORT over vakantie-uren over de periode voor 2015 heeft ontvangen.

6. Vergoeding vakbondscontributie via de Werkkostenregeling

Aanleiding:

Per 1 januari 2015 is de werkkostenregeling (WKR) verplicht voor alle werkgevers in Nederland. Uitgangspunt van de WKR is dat iedere kostenvergoeding wordt beschouwd als brutoloon. Binnen de WKR is het mogelijk om vanuit een vrijgesteld bedrag (forfait) van de fiscale loonsom van het bedrijf de vakbondscontributie te vergoeden.

Voor 2022 geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom een vrijgesteld bedrag van 1,7%.

Voorstel:

Vergoeding vakbondscontributie via de WKR:

- A. De werkgever kan de volledige vakbondscontributie vergoeden vanuit de vrije ruimte van de WKR.
- B. De werkgever kan alleen het fiscale voordeel dat de werknemer onder het oude regime van vrije vergoedingen en verstrekkingen kreeg vergoeden vanuit de vrije ruimte van de WKR.
- C. Via een cafetariasysteem kan de werknemer een bron, bijvoorbeeld een deel van het brutoloon, uitruilen tegen een doel, bijvoorbeeld de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie maar het cafetariasysteem wordt wel ingebed in de regelgeving van de WKR. Het blijft mogelijk om belaste loonbestanddelen (bronnen) uit te ruilen tegen niet- of gedeeltelijk belaste loonbestanddelen. Dit gaat dan wel vanuit de vrije ruimte van de WKR en de voorwaarden bij een cafetariasysteem zoals de realiteitswaarde, een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst, etc. blijven van toepassing. Bij het cafetariasysteem legt de werknemer zelf in vanuit zijn bronnen en hoeft de werkgever alleen een administratieve handeling te verrichten.

Vergoeding vakbondscontributie buiten de WKR om:

De werkgever kan de vakbondscontributie ook buiten de WKR om vergoeden, maar dan moet hij het bedrag bruteren, dus dan betaalt hij er werkgeverslasten (premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, etc.) over.

→ **Voorbeeld 1: Cao Metaaltechniek 2017-2019**

Artikel 39

De werknemer kan bij de werkgever in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie, een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie, zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst. De

werkgever kan dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten.

Indien het verzoek niet wordt ingewilligd dient de werkgever een studiedag door te betalen waar de werknemer aan deelneemt en welke dag aantoonbaar wordt georganiseerd door een van de v.v. De werknemer dient tijdig een verzoek in te dienen zodanig dat rekening kan worden gehouden met de keuze voor de studiedag of de hiervoor bedoelde vergoeding.

→ **Voorbeeld 2: Cao Voortgezet Onderwijs 2018-2019**

Artikel 13.2

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van de vakbondscontributie het bruto salaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringregeling vast.

→ **Voorbeeld 3: Cao Verpleeg,- Verzorghuizen en Thuiszorg (VVT) 2018-2019**

Artikel 7.3

Je werkgever bepaalt in overleg met de Ondernemingsraad hoe het meerkeuzesysteem wordt ingericht en wat de bronnen en doelen zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de randvoorwaarden van artikel 7.2. Cao-partijen bevelen hierbij de vergoeding van de contributie van vakbondslidmaatschap aan met inachtneming van de fiscale grenzen van de Werkkostenregeling.

→ **Voorbeeld 4: Cao Woondiensten 2017-2018****Artikel 9.4 Bronnen en doelen**

Het Woondiensten Cafeteria Systeem omvat de volgende bronnen en doelen:

Bronnen	Omvang
Vakantie-uren	De bovenwettelijke vakantie-uren
Vakantietoeslag	Alles boven de vakantietoeslag van het wettelijk minimumloon
Toeslag voor werk buiten de normale werktijden van de onderneming	Maximaal de in de keuzeperiode te ontvangen toeslag
Salaris	Alles boven het wettelijk minimumloon
Extra-uren	De schriftelijk overeengekomen te werken extra uren boven de 36-urige werkweek, voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, met een maximum van 4 uur per week, zoals bedoeld in artikel 3.1.2 CAO.
Bereikbaarheids Dienstvergoeding	Maximaal de te ontvangen vergoeding in de keuzeperiode
Jubileumgratificatie	De in de keuzeperiode te ontvangen jubileumgratificatie

Doelen	Bestedingsruimte
Vakantie-uren	Maximaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week
Levensloopregeling*	Het wettelijk maximaal toegestane spaarbedrag voor verlof per jaar
Geld	Onbeperkt
Fietsenplan**	Maximaal € 749
Vakbondscontributie	Maximaal € 210 per kalenderjaar
Bereikbaarheids dienstvergoeding	Maximaal de te ontvangen vergoeding in de keuzeperiode
Jubileumgratificatie	De in de keuzeperiode te ontvangen jubileumgratificatie

* De levensloopregeling kan slechts als doel gekozen worden wanneer het levenslooptegoed op 31 december 2011 meer dan € 3.000 bedroeg.

** De werknemer kan eenmaal per 3 jaar gebruikmaken van het fietsenplan. De gekochte fiets moet door de werknemer gebruikt worden voor het woon-werkverkeer. Hieronder wordt ook verstaan het voor- en natransport. Met ingang van 14 mei 2018 vervalt het fietsenplan als doel in het Woondiensten Cafeteria Systeem.

7. Maand van de vakbond

Aanleiding:

CNV Vakmensen heeft de actie de Maand van de Vakbond geïntroduceerd. In de Maand van de Vakbond bezoekt CNV Vakmensen de verschillende vestigingen van een bedrijf.

Deze actie is met name succesvol in de financiële en zakelijke dienstverlening. Verschillende werkgevers in deze sectoren zien het belang van het vakbondslidmaatschap en stimuleren hun werknemers lid te worden van een vakbond. Deze actie kan ook in andere sectoren succesvol uitgerold worden.

Voorstel:

Als een medewerker van het bedrijf in de Maand van de Vakbond lid wordt, dan betaalt het bedrijf een jaar lang de vakbondscontributie. In sommige gevallen wordt deze regeling ook eenmalig opengesteld voor vakbondsleden die al jaren lid zijn.

→ **Voorbeeld 1: Cao ABN AMRO 2018-2020**

1.4.1 Lid zijn van een vakbond

Word je lid van een vakbond die partij is bij deze CAO? Dan vergoedt de bank jouw lidmaatschap gedurende het eerste jaar.

→ **Voorbeeld 2: ING 2018**

Artikel 8.3

Voor medewerkers die al lid zijn van een vakorganisatie en niet eerder gebruik hebben gemaakt van het eenjarig gratis proeflidmaatschap, worden in 2018 alsnog de kosten van het lidmaatschap voor 1 jaar vergoed (obv declaratie). Dat geldt ook voor het verschil tussen netto en bruto voor medewerkers die hun vakbondscontributie hebben gedeclareerd in Mijn Keuzebudget. Cao partijen maken voor de uitvoering hiervan nadere afspraken, zodanig dat de kosten voor ING zo laag mogelijk zullen zijn.

Ontwikkeling van mensen

8. Duurzame inzetbaarheid

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om werknemers duurzaam inzetbaar te houden.

Duurzame Inzetbaarheid gaat over goed, gemotiveerd en gezond je werk kunnen doen, ook als het werk verandert. Goed inzetbare werknemers kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie en nemen waar nodig of waar ze dat willen, zelf de regie. Duurzame inzetbaarheid houdt rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan.

Het CNV wil een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid ontwikkelen voor alle medewerkers, met aandacht voor de individuele voorkeuren en omstandigheden. Voor de ene groep is het van belang om kennis en expertise bij te houden of te ontwikkelen, terwijl voor andere mensen juist een betere verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

Maatregelen voor duurzame inzetbaarheid kunnen zich richten op de volgende thema's:

- het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werknemers;
- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
- het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
- het bevorderen van bewustwording en eigen regie van werknemers op hun loopbaan.

KANS: Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

In 2021 komt er een subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Vervroegd Uittreden, zoals afgesproken in het pensioenakkoord. Deze regeling beoogt knelpunten op te lossen die ontstaan door het verschuiven van de AOW-leeftijd. Binnen deze regeling kunnen mensen die nu in de knel zitten vervroegd uittreden én worden deze knelpunten naar de toekomst toe opgelost door in te zetten op duurzame inzetbaarheid.

Er is een subsidiebedrag van € 1 miljard beschikbaar gesteld voor Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden. De aanvragen moeten gedaan worden door sociale partners gezamenlijk (cao-partijen). Het geld wordt deels ingezet voor DI (duurzame inzetbaarheid, zoals organisatie werk, scholing, werktijden/roosters, inzet hulpmiddelen etc.). Hiervoor mag 25% van het bedrag worden gebruikt. De andere 75% mag worden gebruikt voor vervroegd uittreden (RVU-regeling). De werkgever moet zelf ook bijdragen.

Voorstel:

Maak afspraken in de cao om te zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven, door o.a. scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden en/of verlofafspraken voor een goede werk- privé balans. Maak hierbij gebruik van de subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden.

→ Voorbeeld 1:

In de cao van ABN AMRO 1 januari 2016 tot 1 januari 2018 is Talent2Grow (T2G) opgezet. In de cao is het volgende afgesproken: "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.'

'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.' In de cao 2018-2020 is dit voortgezet.

→ Voorbeeld 2: Cao Primair onderwijs 2018-2019

"Elke werknemers heeft jaarlijks recht op 40 uur duurzame inzetbaarheid. Deze uren kunnen 3 jaar gespaard worden. De uren kunnen na overleg ingezet worden voor de volgende bestedingsdoelen: Peerreview, Studieverlof, Coaching, Oriëntatie op mobiliteit en niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden. Daarnaast krijgen starters een extra budget van 40 uur.

Werknemers van boven de 57 hebben recht op een extra budget van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Naast de doeleinde zoals hierboven vermeld kan de oudere werknemer de uren gebruiken voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof en recuperatieverlof). Hierover betaald de werknemer wel een eigen bijdrage."

→ Voorbeeld 3: Mobiliteitsplan Stichting Vivent, een VVT-instelling in Brabant

Vanuit wederzijdse verantwoordelijkheid en met behulp van mobiliteits- en inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is gekozen voor 'veranderen met perspectief'. Vivent verlegt daarmee de focus van gedwongen mobiliteit naar preventieve mobiliteit en vraagt van haar medewerkers vanuit eigen regie mee te denken over mogelijkheden voor voortzetting van het dienstverband binnen of buiten Vivent. Zo kunnen medewerkers direct aan de slag in plaats van te moeten wachten op definitief nieuws over hun inzetbaarheid.

9. Individueel ontwikkelingsbudget

Aanleiding:

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Er worden nieuwe competenties van mensen gevraagd. Het is daarom van belang voor werknemers zich te ontwikkelen. Dan kan de werknemer met perspectief actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo behoudt de werknemer de regie over zijn of haar eigen loopbaan. Een budget om te werken aan de eigen scholing en ontwikkeling is hierbij noodzakelijk, aangezien een tekort aan financiële middelen werknemers ervan weerhoudt zich te scholen en ontwikkelen.

Nb. Een individueel ontwikkelbudget is niet per sé hetzelfde als een leerrekening, hoewel de begrippen wel door elkaar gebruikt worden. Een individueel ontwikkelbudget wordt volgens het CNV door de werkgever gefinancierd. Een leerrekening kan meerdere bronnen van financiering kennen. Een leerrekening moet volgens het CNV meegenomen kunnen worden naar een nieuwe werkgever, een individueel ontwikkelbudget kan verbonden zijn aan het dienstverband bij een organisatie.

Voorstel:

Het CNV wil de kennis en vaardigheden van werknemers vergroten. Daarom wil het CNV de cao afspraak maken dat alle werknemers een eigen ontwikkelingsbudget krijgen waarin de werkgever jaarlijks een storting doet. Dit ontwikkelbudget kan de werknemer inzetten voor het mede financieren van een werk naar werk traject of een zij-instroomtraject. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

→ **Voorbeeld 1: Cao provincie 2019-2020**

Iedere ambtenaar met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd krijgt de beschikking over een persoonlijk ontwikkelbudget van € 5000 per 5 jaar. Dit budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd bij het einde van een dienstverband. Met dit POB kan de medewerker investeren in zijn scholing en ontwikkeling voor zowel zijn huidige als eventuele toekomstige arbeidsrelatie binnen de fiscale mogelijkheden.

→ **Voorbeeld 2: Cao AH Logistics 2019-2021**

Protocol Persoonlijk Ontwikkel Budget

Albert Heijn stelt jaarlijks met ingang van 2013 een budget van maximaal €1 mln. op jaarbasis beschikbaar. Dit budget is er op gericht medewerkers in de gelegenheid te stellen hun kennis en

vaardigheden te verbreden door het volgen van een opleiding gericht op de eigen ontwikkeling of op het versterken van de positie van medewerkers op de arbeidsmarkt. Dit betreft dus opleidingen naast de (noodzakelijke) functieopleidingen die gericht zijn op een goede taakvervulling en taakveranderingen als gevolg van mechanisatie. Deze noodzakelijke functieopleidingen worden bekostigd door de werkgever. Een medewerker die gaat deelnemen stort jaarlijks minimaal € 250,00 en maximaal een bedrag ter grootte van zijn periodesalaris per de eerste periode van het betreffende jaar (excl. ploegentoeslag en andere eventuele toeslagen) op zijn individuele opleidingsrekening. (Indien gewenst uit toegestane verkoop van vrije tijd conform de daarvoor geldende regeling). Eenzelfde bedrag wordt door Albert Heijn ten name van de betreffende medewerker op diens opleidingsrekening gestort. Daarnaast zal Albert Heijn een eenmalig startbedrag van € 500,00 op de opleidingsrekening storten ten name van de medewerker die zich heeft aangemeld en een storting heeft gedaan. Indien van de door Albert Heijn en de medewerker gestorte bedragen na vier jaar geen gebruik wordt gemaakt, vallen deze bedragen terug aan Albert Heijn respectievelijk de medewerker.

In het kader van administratieve uitvoerbaarheid voert Albert Heijn dit vooralsnog als volgt uit: Bij daadwerkelijke start van een (of meerdere) opleiding(en) worden de eerste kosten van deze opleiding(en) tot maximaal €500,00 betaald door Albert Heijn.

Deze eerste €500 is een éénmalig bedrag (niet jaarlijks of per opleiding). Zodra het bedrag van €500 besteed is worden alle opleidingskosten daarboven (waaronder de kosten van later gestarte opleidingen) voor 50% vergoed door Albert Heijn. De overige 50% wordt ingehouden op het salaris van de medewerker.

In de loop van 2014 zal Albert Heijn evalueren of deze uitwerking leidt tot de gewenste situatie.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- de aan te bieden opleidingen zien op vergroten van kennis en vaardigheden die de medewerker om zijn loopbaanmogelijkheden te verbreden;
- het betreft extern aangeboden opleidingen bij erkende opleidingsinstituten; BBLopleidingen zijn vooralsnog uitgesloten;
- Albert Heijn zal om aansluiting tussen de te volgen opleiding en het opleidingsniveau van de medewerker te bevorderen, inventariseren onder de medewerkers wat het huidige opleidingsniveau is. Albert Heijn zal het volgen van opleiding in tijd faciliteren door verschuiving van roosters indien dit noodzakelijk is om de opleiding te volgen.
- De opleiding moet voldoen aan de fiscale eisen die het mogelijk maken om de kosten van de opleiding netto te vergoeden uit het bruto loon.'

Om medewerkers te stimuleren te gaan leren zullen ten laste van het budget per site medewerkers als 'ambassadeur opleiding' worden opgeleid. Zij zullen hun ervaring m.b.t. het volgen van een opleiding delen met andere medewerkers. Hieraan kunnen zij gezamenlijk maximaal 4 uur per week per site besteden. Het aantal ambassadeurs en de duur dat zij werkzaam zijn zal worden vastgesteld door de hieronder genoemde Stuurgroep. Deze Stuurgroep benoemt ook de ambassadeurs.

→ **Voorbeeld 3: CAO GGZ 2017 – 2019**

Hoofdstuk 7 - Scholing en ontwikkeling

Artikel 6

Iedere werknemer heeft het recht op en de plicht tot scholing, zodat zijn deskundigheid en inzetbaarheid in de organisatie bevorderd worden en zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past in zijn persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 7 of het organisatie-opleidingsplan als bedoeld in artikel 9.

Artikel 7

Persoonlijk ontwikkelingsplan

- 1. De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij om functiegerichte scholing én scholing gericht op blijvende inzetbaarheid. In het plan kunnen alle denkbare leervormen opgenomen worden. Daarnaast kan de werknemer een individueel verzoek tot scholing richten aan de werkgever.*
- 2. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan kan bevatten:*
 - de door de werkgever verplicht gestelde scholing gericht op functie, beroep en inzetbaarheid;*
 - de individuele scholingsbehoefte van de werknemer gericht op functie, beroep en inzetbaarheid.*
- 3. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het ontwikkelingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom dit (op onderdelen) niet mogelijk is.*
- 4. Als de individuele werknemer een scholingsverzoek indient, zal de werkgever uiterlijk binnen één maand nadat het scholingsverzoek is ingediend aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd aangeven of het scholingsverzoek is toegewezen of afgewezen. De werknemer kan een beroep doen op de interne klachtencommissie, als hij het niet eens is met een afwijzing.*

5. *Als de werkgever in het betreffende jaar waarop het scholingsverzoek ziet géén opleidingsplan en/of -budget heeft opgesteld, wordt het individueel verzoek niet afgewezen. Dit verzoek kan worden afgewezen als het niet gericht is op functiegerichte scholing of scholing die gericht is op blijvende inzetbaarheid, of hieraan wel voldoet maar financieel disproportioneel is.*

Artikel 8

Studiekosten en studieverlof

1. *Met het vaststellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 7 worden in redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt en vastgelegd over een tegemoetkoming in de studiekosten en het studieverlof.*
2. *Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd worden de kosten volledig vergoed.*
3. *Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd wordt de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd aangemerkt.*
4. *De tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van een e-learning module, voor zover het functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever betreft, wordt als werktijd aangemerkt.*

Artikel 9

Strategisch opleidingsplan

1. *De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een strategisch opleidingsplan op. Hierin wordt aandacht geschonken aan de meerjarenvisie van de organisatie, wat dit betekent voor de werkwijze van afdelingen, teams en werknemers, en wat dit betekent voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers. Ook een terugbetalingsregeling komt aan bod evenals hoe cumulatie van aanspraken wordt voorkomen. Op basis hiervan wordt in overleg met de ondernemingsraad een jaarlijks opleidingsplan en -budget vastgesteld.*
2. *De werkgever draagt er zorg voor dat het strategisch opleidingsplan, het jaarlijkse opleidingsplan en -budget direct na vaststelling aan de werknemers bekend wordt gemaakt.*

→ **Voorbeeld 4: CAO Ziekenhuizen 2019 – 2021**

3.2. Verplichtingen van werkgever en werknemer Art. 3.2.19

Scholing en employability

1. *De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Het daarop gebaseerde jaarlijkse scholingsplan wordt, in overleg met de ondernemingsraad, opgesteld.*
2. *In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer.*
3. *Iedere werknemer heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten zodat zijn deskundigheid en interne flexibiliteit worden bevorderd en zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.*
4. *De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij zowel om functiegerichte scholing als employabilitygerichte scholing.*
5. *De werkgever stemt in met het uitvoeren van het scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan.*
6. *De werknemer kan een beroep doen op de werknemersklachtencommissie (artikel 3.2.3) indien hij het niet eens is met de afwijzing als bedoeld in lid 5.*
7. *Rekening houdend met de specifieke situatie van de instelling stelt de werkgever jaarlijks een percentage van 3% van de loonsom beschikbaar voor functiegerichte scholing, employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van-werk-naar-werk-trajecten'.*
8. *Functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever wordt door de werkgever volledig vergoed. De tijd voor het volgen van deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt. Het naar rato-beginsel wordt niet toegepast.*
9. *Over de vergoeding van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten', worden tussen de leidinggevende en de werknemer afspraken gemaakt, waarbij de inzet van PLB-uren op verzoek van de werknemer een onderdeel van de afspraak kan zijn.*

→ **Voorbeeld 5: CAO VVT 2019 – 2021**

Art. 10.1. A - Ontwikkeling en (loop)baan perspectief

1. *De werkgever is verplicht in overleg met de OR een strategisch opleidingsplan (SOP) vast te stellen. Het SOP gaat op hoofdlijnen in op leren, ontwikkeling en het bevorderen van loopbaan(kansen) van medewerkers en betreft daarbij ook de visie die de organisatie heeft op leren. Bij het overleg met de OR over leren, ontwikkeling en loopbaan wordt de koers en toekomst van de organisatie betrokken.*

2. *In het SOP wordt ook opgenomen op welke wijze teams, afdelingen en medewerkers betrokken worden bij de dialoog over leren, ontwikkeling en loopbaan en worden afspraken die hieruit voortvloeien voor teams, afdelingen en medewerkers.*
3. *Een (jaarlijks) scholingsplan, inclusief budget en gebaseerd op het SOP wordt in overleg met OR vastgesteld.*
4. *Het scholingsplan bevat ten minste de door de werkgever verplicht gestelde scholing (waaronder Wet BIG) gericht op functie, beroep en inzetbaarheid. Het scholingsplan bevat ook een faciliteitenregeling. De door werkgever verplicht gestelde scholing wordt volledig vergoed (tijd en geld) tenzij in overleg met de Ondernemingsraad een andere regeling is afgesproken.*
5. *Het scholingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom. De extra middelen t.b.v. deskundigheidsbevordering in het kader van het project Waardigheid & Trots zijn hierbij niet inbegrepen.*
6. *Op jouw initiatief gaat je werkgever het gesprek aan over de voor jouw werk relevante professionele statuten.*
7. *Je kan jaarlijks verzoeken om een gesprek met je werkgever over je persoonlijke en professionele ontwikkeling.*

→ **Voorbeeld 6: CAO GHZ 2019 – 2021**

Artikel 10:5 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

1. Scholingsbeleid op instellingsniveau:

- a. *De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het scholingsplan voor de instelling vast. Het scholingsplan speelt in op de scholingsbehoefte van de strategie van de organisatie, strategisch personeelsbeleid en de behoefte van de te onderscheiden beroepsgroepen binnen de instelling. In het scholingsplan wordt aandacht besteed aan scholing ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en employability met specifieke aandacht voor behoud en vitaliteit van de oudere werknemer.*
- b. *Als onderdeel van het scholingsplan stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling studiekosten en studieverlof op. In deze regeling wordt ten minste aandacht besteed aan:*
 - *opleidingen die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;*

- *de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;*
- *de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd worden aangemerkt; de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.*
- c. *De werknemer heeft, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, recht op scholing en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten. Tevens moet de werkgever rekening houden met de inhoud van het loopbaanadvies dat aan de werknemer is uitgebracht.*

2. *Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanperspectief:*

- a. *De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad jaarlijks het persoonlijk ontwikkelingsbeleid voor de instelling vast.*
- b. *In het persoonlijk ontwikkelingsbeleid staat de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemers voor de persoonlijke ontwikkeling van individuele werknemers voor ontwikkeling, inzetbaarheid en loopbaanperspectief centraal.*
- c. *Het persoonlijk ontwikkelingsbeleid behelst tenminste de volgende punten:*
 - *inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de formatie en van de voorkeuren, inzichten en ambities van afzonderlijke werknemers; introductie en begeleiding op de werkplek bij de aanvang van de loopbaan binnen de organisatie; instrumentarium dat de belastbaarheid van de werknemer op objectieve wijze relateert aan diens leeftijd en levensfase en bijdraagt aan een goede afstemming tussen capaciteiten, belastbaarheid, cliëntgebonden activiteiten en behoeften van de organisatie;*
 - *bij beëindiging van ieder dienstverband wordt een exitgesprek gevoerd.*

3. *Instellingsbeleid op periodieke gesprekken:*

- De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleid inzake het voeren van periodieke, in de regel jaarlijks, individuele gesprekken met werknemers. Bestaande systematieken van functionerings- en/of beoordelings-gesprekken worden hierin geïntegreerd.*
- 4. *Ondernemingsraden kunnen op hun verzoek vanuit werknemersorganisaties worden ondersteund bij het invullen van scholingsplannen en persoonlijk ontwikkelings-beleid.*

5. *Het budget voor het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid is in totaal tenminste 2 % van de loonsom per jaar.*

Artikel 10:7 Scholing en persoonlijke ontwikkeling individuele werknemers

1. *Iedere werknemer heeft het recht om, in de regel jaarlijks, een periodiek gesprek te voeren. Een verzoek van de werknemer om een periodiek gesprek te voeren dient binnen 3 maanden door de leidinggevende te worden gehonoreerd.*
2. *In de periodieke gesprekken dient in ieder geval aan de orde te komen: het functioneren van de werknemer in relatie tot de voor zijn functie geldende functiebeschrijving en de voor de:*
 - *uitoefening van die functie benodigde competenties;*
 - *de loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de werknemer;*
 - *de omvang van de arbeidsovereenkomst en de inzetbaarheid van de werknemer in relatie tot het aantal werkdagen per week, het gemiddelde arbeidspatroon, de minimale arbeidsduur per dag en vaste vrije dagen of dagdelen;*
 - *het recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar voor iedere werknemer;*
 - *de mogelijkheden voor levensfase gerichte arrangementen in werktaken en tijden (mede in relatie tot de mogelijkheden voor het combineren van arbeid- en zorgtaken, roostering en levensfaseplanning en het behoud van oudere werknemers);*
 - *het plan van de werknemer voor scholing en persoonlijke ontwikkeling.*
3. *Ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling en loopbaanbeleid heeft iedere werknemer 1 keer per 3 jaar recht op een loopbaanadvies. Het loopbaanadvies wordt uitgebracht en schriftelijk vastgelegd door een loopbaanadviseur.*
4. *Indien de werknemer gespaarde uren uit artikel 6:11 opneemt ten behoeve van een oriëntatie op zijn beroep/loopbaan, worden deze uren vermeerderd met 20%.*

10. Leerrekening

Aanleiding:

Om te stimuleren dat werkenden zich blijven ontwikkelen pleit het CNV voor een leerrekening waarop werkenden kunnen sparen voor een ontwikkeltraject. Het geld dat werkgevers, overheden en de werknemers daarop storten, moet volgens het CNV fiscaal voordelig behandeld worden en kan worden besteed aan loopbaanoriëntatie en/of een ontwikkeltraject naar keuze van de werknemer. Anders dan een individueel ontwikkelbudget kent een leerrekening meerdere bronnen van financiering (niet alleen de werkgever). Verder moet de leerrekening volgens het CNV meegenomen kunnen worden naar een nieuwe werkgever.

Het CNV hoopt dat deze vorm van financieren van scholing en ontwikkeling "een uitnodiging en een prikkel" voor werkenden is om een ontwikkeltraject te starten. De ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs hebben op 27 september 2018 een brief⁷ aan de Tweede Kamer gestuurd. In deze brief schrijven zij dat "sociale partners voornemens zijn via cao's, O&O-fondsen en brancheorganisaties de totstandkoming van individuele leerrekeningen actief verder te stimuleren". De overheid geeft hier duidelijk een rol aan sociale partners om zelf met initiatieven te komen. Door aanpassingen in het Belastingplan voor 2021 en aanvullende afspraken met de Belastingdienst, kan de leerrekening nu beter functioneren. Inmiddels is bijvoorbeeld in de Retail voor 50.000 werknemers een leerrekening geopend.

Voorstel:

Het CNV wil dat er in de cao afspraken worden gemaakt over het beschikbaar stellen van een leerrekening voor alle werknemers. Op deze rekening stort de werkgever geld, dat door de werknemer kan worden besteed aan scholing en ontwikkeling. Het CNV wil dat er daarnaast uit andere bronnen (bijv. overwerktoeslag, ploegentoeslag ect.) geld op deze rekening gezet kan worden. Dit geld moet beschikbaar blijven als de werknemer een andere werkkring vindt. Dit instrument moet eveneens beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. De werknemer bepaalt zelf waaraan hij of zij de middelen op deze rekening uitgeeft, onafhankelijk van zijn of haar werkgever.

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbriefleven-lang-ontwikkelen>.

→ Voorbeeld 1: Voorbeeldtekst van James

Alle vaste werknemers -en zo mogelijk ook de flexwerkers- krijgen per ingangsdatum Cao de beschikking over een individuele leerrekening. Er kan een uitzondering worden gemaakt voor werknemers die richting hun pensioenleeftijd gaan (ook om fi scale redenen).

- De werkgever stort een nominaal bedrag of een percentage van het loon op de rekening van de werknemer.
- Het geld wordt bruto (zonder inhouding loonheffing) gestort op een aparte rekening buiten de onderneming.
- Medewerkers kunnen deze middelen naar eigen inzicht en zonder tussenkomst of toestemming van de werkgever inzetten voor scholing en ontwikkeling. Voorwaarde is wel dat deze scholing gericht is op de huidige of een toekomstige functie of op een betere positionering op de arbeidsmarkt (conform fiscale wet- en regelgeving).
- De werknemer kan het eigen budget meenemen als hij of zij naar een nieuwe werkgever gaat (zowel binnen als buiten de sector). Het budget blijft hiermee ter beschikking staan van de medewerker. (Een afspraak maken over een termijn van besteding is wenselijk. Bijvoorbeeld 5 jaar).
- Indien de middelen niet worden benut dan vervallen ze en worden ze ter beschikking gesteld aan opleiding en ontwikkeling van andere medewerkers. Het budget wordt niet teruggestort naar de werkgever. De Leerrekening kan additioneel zijn ten opzichte van bestaande scholingsafspraken binnen de onderneming (cao).
- De Leerrekening BV is de uitvoerder die vorm kan geven aan De Leerrekening en die kan bijdragen aan de ambitie om voor werkenden in Nederland een leerrekening te organiseren die zij kunnen meenemen gedurende hun hele loopbaan. (Bij voorkeur zijn de werknemersorganisaties de eigenaar van de leerrekening en kiezen zij de uitvoerder.)

Voor meer informatie kan contact opgenomen worden met James Loopbaan.

→ Voorbeeld 2: Cao AH Logistics 2019-2021

De tussenbaners krijgen een Persoonlijk Opleidings Budget (POB) van 300 Euro per jaar. Dit bedrag wordt gestort op een daartoe bestemde leerrekening. De medewerker kan zelf over deze rekening beschikken en aanwenden voor fiscaal goedgekeurde opleidingen. Drievierde van het bedrag dat gedurende de vier jaren wordt toegekend, wordt aan het einde van het dienstverband in mindering gebracht op de transitievergoeding.

Tekstvoorstel voor het persoonlijke ontwikkelbudget in de cao:

Partijen spreken af dat alle werkenden die onder de cao vallen de beschikking krijgen over een persoonlijk ontwikkelingsbudget, uitbetaald op een individuele ontwikkelingsrekening. 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 werkenden met een tijdelijk of flexibel contract.

De bijdrage aan de persoonlijke ontwikkelingsrekening is structureel en wordt jaarlijks op de rekening van de medewerker bijgestort. De eerste stap voor deze rekening bedraagt <0,x%> van het salaris. Partijen hebben de ambitie om dit percentage de komende jaren substantieel te verhogen.

Het persoonlijke ontwikkelingsbudget is 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 aanstaande werkgever. De werkgevers openen ten behoeve van hun individuele medewerkers een ontwikkelingsbudget bij partijen die door de betrokken vakbonden bij deze cao worden aangedragen. De uitvoeringskosten gericht op het openen en beheren van deze ontwikkelingsbudgetten komen voor rekening van de werkgever met een maximum van 10% van de totale inleg. Partijen spreken af dat het opleidingsbudget niet kan worden verrekend met de transitievergoeding in het nieuwe ontslagrecht, niet door werknemer, niet door de OR en niet door de PVT.

Naast de storting op deze persoonlijke ontwikkelingsrekening krijgen de medewerkers het recht om jaarlijks een bedrag te besteden aan onafhankelijk loopbaanadvies bij een bureau naar keuze.

11. Mogelijkheid tot volgen EVC procedure

Aanleiding:

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 met het oog op een betere positie op de arbeidsmarkt of op diplomering of het verkrijgen van een branchecertificaat. En daarmee als startpunt voor verdere ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. EVC is zo een onderdeel van een Leven Lang Ontwikkelen, mensen kunnen er mee aantonen wat ze aan competenties hebben opgedaan in de dagelijkse uitoefening van hun beroep. Uit onderzoek blijkt dat een EVC- procedure daarnaast het zelfbeeld en zelfvertrouwen van werkenden kan vergroten.

Naast EVC zijn er meer initiatieven om de opgedane kennis en ervaring van werkenden en werkzoekenden vast te leggen. Denk hierbij aan skills-paspoorten en andere initiatieven. Deze initiatieven hebben hun waarde, maar vaak in een regionale context. EVC is een landelijk erkend systeem dat berust op vastgestelde procedures door erkende aanbieders.

Voorstel:

In de cao wordt afgesproken dat nieuwe kennis en vaardigheden kunnen worden vastgelegd via EVC. EVC-procedures worden in de regel gefinancierd door werkgevers of sectorfondsen. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

→ Voorbeeld: Cao Graan be- en verwerkende bedrijven 2018 – 2020

- 1. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd. Vanaf 1 april 2012 is het recht op EVC ook één maal per twee jaar mogelijk indien de werknemer van functie is veranderd en/of met de werknemer een ontwikkeltraject is overeengekomen waar EVC onderdeel van uitmaakt. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen.
EVC is onderdeel van het scholingsplan als vermeld in lid 1 van dit artikel. Op verzoek van de werknemer kan scholing om een naast hoger WEB-niveau te behalen, ook onderdeel zijn van dit EVC-traject.
Bij het ontbreken van een scholingsplan wordt de tijd gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van € 1.000,-.*

2. *Werknemers die bij reorganisaties boventallig worden verklaard, kunnen gebruik maken van hun individueel recht op EVC.*

3. *De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer geïnformeerd is over deze mogelijkheden tot scholing en EVC.*

12. Verbeteren taal- en rekenvaardigheden

Aanleiding:

Een startkwalificatie biedt geen garantie op een baan, maar vergroot wel de kansen, evenals voldoende taal- en rekenvaardigheden en basale digitale vaardigheden. In Nederland zijn ongeveer 2,5 miljoen⁸ laaggeletterden. Zij hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en zijn vaker werkloos of niet actief. Daarnaast zorgt een gebrek aan taal- en rekenvaardigheden en digitale vaardigheden ervoor dat werknemers op de werkvloer minder kunnen inspelen op veranderende omstandigheden of werkwijzen. Het functioneren en de productiviteit gaan daardoor achteruit. Goede taal- en rekenvaardigheden en digitale vaardigheden zijn daarom in het belang van zowel werknemer als werkgever. De SER heeft in april 2019 een advies gepresenteerd over laaggeletterdheid⁹ waarin sociale partners op hun verantwoordelijkheden worden aangesproken.

Voorstel:

Het CNV wil dat in cao's de mogelijkheid wordt geboden aan werknemers om hun taal- en rekenvaardigheden, bij voorkeur kosteloos, te verbeteren. Het CNV wil werkgevers stimuleren gebruik te maken van beschikbare subsidieregelingen voor het bestrijden van laaggeletterdheid.

→ **Voorbeeld:**

Met het oog op het bespreekbaar maken van dit onderwerp kan bv. aansluiting worden gezocht bij het [Taalakkoord.nl](https://www.taalakkoord.nl). Binnen het Taalakkoord verbeteren werkgevers de taalvaardigheid van hun medewerkers. Samen met andere werkgevers in Nederland deze in taal. Door het bespreekbaar te maken, werknemers te scholen en opgedane kennis en ervaring met elkaar te delen.

⁸ Algemene Rekenkamer, rapport: "Aanpak van laaggeletterdheid", aangeboden aan de Tweede Kamer op 20 april 2016.

⁹ SER: "samen werken aan taal, een advies over laaggeletterdheid", april 2019

13. Een extra ontwikkelingsgesprek

Aanleiding:

Scholing en ontwikkeling moeten onderdeel zijn van de gesprekscyclus in een arbeidsorganisatie. In veel organisaties vinden voortgangs- en functioneringsgesprekken plaats. Vaak zijn deze gesprekken op de korte termijn gericht.

Voorstel:

Het CNV wil één extra gesprek (ontwikkelingsgesprek) per jaar, waarin de werknemer en werkgever, of direct leidinggevende, elkaar spreken over de lange-termijnambities en (ontwikkelings-)mogelijkheden van de werknemer. Het gaat dan niet alleen om wat de arbeidsmarkt vraagt, maar ook welke ontwikkeling een werknemer zelf wil doormaken. Als werkgever of werknemer de behoefte heeft hier vaker over te spreken dan moet dat mogelijk zijn.

→ **Voorbeeld: CAO Banken 1 januari 2021 tot 1 januari 2022**

4.5 Persoonlijk ontwikkelingsgesprek

De werkgever en de medewerker voeren samen het gesprek over de op de medewerker toegesnelde ontwikkelingsdoelstellingen en activiteiten, die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Tenminste eenmaal per jaar vindt een dergelijk gesprek plaats. In dit gesprek geeft de leidinggevende aan of er sprake is van veranderende omstandigheden bij de werkgever en welk effect deze naar verwachting zullen hebben op het werk van de medewerker. De veranderende werkomgeving kan immers een ander profiel van vaardigheden en competenties vereisen. In dat kader wordt ook gesproken over de vitaliteit en wendbaarheid van de medewerker en is er aandacht voor werkdruk. Ook kan de medewerker zijn veranderde persoonlijke omstandigheden of de wens voor een carrièreswitch bespreken. In het belang van zijn ontwikkeling wordt de medewerker uitdrukkelijk uitgenodigd om dit kenbaar te maken.

14. Werknemers APK

Aanleiding:

De maatschappij is volop in ontwikkeling. Mensen moeten langer doorwerken en de arbeidsmarkt wordt beïnvloed door globalisering en ontwikkelingen in de technologie en robotisering. Er treedt verandering op in de competenties die vandaag de dag gevraagd worden en die in de toekomst nodig zijn. Het is daarom van essentieel belang dat in cao's afspraken staan over scholing en ontwikkeling. Door zichzelf te ontwikkelen kan de werknemer met perspectief actief blijven op de arbeidsmarkt. Zo behoudt de werknemer de regie over zijn of haar eigen loopbaan. Een loopbaanscan helpt om te bepalen wat voor de werknemer de beste mogelijkheden zijn om zijn wend- en weerbaarheid te behouden en te vergroten.

Voorstel:

Het CNV wil dat in elke cao komt te staan dat een medewerker 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 naar keuze van de werknemer 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. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

→ **Voorbeeld 1: Cao Fashion, Sport & Lifestyle 2016-2018**

De medewerker zal eens per twee jaar in de gelegenheid worden gesteld een kosteloze loopbaanscan te maken. Deze zal worden geïntegreerd in werkindewinkel.nl.

→ **Voorbeeld 2: Cao ABN AMRO 2018-2019**

2.1.2 Ontwikkeling en wendbaarheid

Door nieuwe technologieën, regelgeving en globalisering zal de bank blijven veranderen. De bank wil de organisatie graag samen met jou wendbaar houden.

Ontwikkelplan

Jouw talent en ontwikkeling staan centraal. Je praat daar steeds over met je leidinggevende. De bank stelt jou, ongeacht jouw leeftijd en opleidingsniveau in staat om je te blijven ontwikkelen. Dit door het onderhouden en verbeteren van je kennis en vaardigheden die nodig zijn voor je werk. De regie daarover ligt bij jou. Je ontwikkelt je in je huidige rol, maar je denkt ook steeds na over jouw toekomst binnen of

buiten de bank. Je maakt daarvoor een plan waarin je opneemt waar je nu staat en waar je naartoe wil op kortere termijn (één tot twee jaar) en langere termijn (drie tot vijf jaar). Dit plan bespreek je regelmatig met je leidinggevende. De bank geeft jou daarbij steeds de middelen die je nodig hebt om je te blijven ontwikkelen.

Je kunt je bijvoorbeeld ontwikkelen door het volgen van opleidingen, on-the-job leeractiviteiten, deelname aan projecten of stages binnen of buiten de bank. Ook kun je elk jaar je arbeidsmarktwaarde laten bepalen door een externe partij. Om zicht te krijgen op je competenties, ambities en arbeidsmarktpositie, kun je een loopbaanscan laten doen bij de bank of een vakbond. De Belastingdienst stelt hierbij als voorwaarde dat de loonbaan of marktwaardescan onderdeel is van een outplacement-traject of gericht is op het onderhouden of verbeteren van je kennis en vaardigheden die nodig zijn voor je werk. Naast het ABN AMRO Coaches netwerk kun je gebruik maken van coaches die zijn opgeleid door een vakbond die partij is bij deze CAO.

De kosten van de ontwikkelafspraken die je in Talent2Grow maakt met je leidinggevende, worden door de bank vergoed. Budget, leeftijd of arbeidsduur is daarbij geen belemmering. Je hebt ook recht op een persoonlijk ontwikkelbudget. De regels daarover vind je in hoofdstuk 2.2.

15. Vakbondsadviseurs / Consulenten

Aanleiding:

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. Het CNV pleit 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.

Voorstel:

Het CNV wil daarom in de cao afspraken maken over het faciliteren (zowel in tijd als middelen) van vakbondsadviseurs, vakbondsconsulenten en vakbondscontactpersonen van elke bij de cao betrokken vakbond, welke werknemers adviseren of doorverwijzen in het geval van vragen over werk, inkomen en ontwikkeling.

→ **Voorbeeld 1: Cao VVT 1 juli 2019 – 31 augustus 2021**

10.3 Vakbondsconsulenten en vakbondsfaciliteiten

- 1. Als je namens de vakbond waarvan je lid bent en die partij is bij deze CAO werkt als vakbondsconsulent in een instelling met minimaal 200 fte word je voor vier uur per week vrijgesteld van werk om de taken van vakbondsconsulent te kunnen uitoefenen. Per instelling kunnen maximaal vijf vakbondsconsulenten (één per vakbond, partij bij deze CAO) worden vrijgesteld.*
- 2. Je geniet als vakbondsconsulent dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden voor leden van de Ondernemingsraad geldt.*
- 3. Kaderleden van de werknemersorganisatie die partij is bij deze cao en in dienst zijn van de werkgever, worden in de gelegenheid gesteld om met instemming van de werkgever gebruik te kunnen maken van vergaderruimte en overige faciliteiten.*

4. *Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, partij bij deze cao, maken vooraf melding bij de Raad van Bestuur/directie van een verzoek tot toegang binnen de zorgorganisatie in verband met vakbondsactiviteit binnen deze zorgorganisatie. De vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie maakt voorafgaand aan de betreffende activiteit nadere afspraken met de werkgever over toegang tot de organisatie respectievelijk welke ruimtes (openbare ruimte en werknemersruimte). De werkgever stelt zich hierbij gastvrij op.*

Voorbeeld 2: Cao Metalektro 2018 -2020

6.6 Vakbondswerk in de onderneming - 6.6.1 Overleg met de vakbonden

De werkgever overlegt met de vakbonden als die laten weten dat zij:

- a. *het vakbondswerk binnen de onderneming willen invullen en/of*
- b. *hun delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere zaken die gewoonlijk met de vakbonden worden geregeld, (onder andere) willen laten bestaan uit leden van de vakbonden die bij de onderneming in dienst zijn. Dit overleg gaat over de gevolgen van deze voornemens. De vakbonden mogen zich hierbij laten vertegenwoordigen door een kaderlid dat in de onderneming werkt, tenzij anders is afgesproken.*

6.6.2 Vakbondsfaciliteiten

In verband met 6.6.1 verleent de werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van contacten met hun leden in de onderneming. De werkgever en de vakbonden overleggen over welke faciliteiten worden verleend en de mate en de vorm waarin dit gebeurt. Voorbeelden van faciliteiten zijn:

- a. *het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van vakbondsbijskomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;*
- b. *het vrijaf geven van kaderleden van de vakbonden die in ploegendienst werken voor het bijwonen van voor hen bestemde vakbondsbijskomsten over bedrijfsaangelegenheden;*
- c. *het beschikbaar stellen - als regel buiten bedrijfstijd - van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;*
- d. *het - alleen in dringende gevallen – beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van vakbondsleden met vertegenwoordigers van de vakbonden;*
- e. *het aantal uren per jaar dat beschikbaar is voor vakbondswerk binnen de onderneming.*

Toelichting bij 6.6.2

- *Bij de bepaling van het aantal uren vakbondswerk kan de werkgever rekening houden met het aantal vakbondsleden in de onderneming.*
- *Bij het gebruik van de faciliteiten moeten de spelregels worden gevolgd die in de onderneming gelden.*

6.6.3 Geen benadeling kaderleden

- Kaderleden zijn leden van vakbonden die optreden:*
 - *als lid van het bestuur van de bedrijfsledengroepen;*
 - *in grote ondernemingen:*
 - *als lid van sectiebesturen die vallen onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep;*
 - *eventueel als lid van een onderhandelingsdelegatie.*
- Het uitoefenen van de functie van kaderlid mag geen nadelige gevolgen hebben voor de positie van de betrokken werknemer. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:*
 - *het in 6.6.1 bedoelde overleg heeft plaatsgevonden;*
 - *de in 6.6.2 bedoelde vakbondsfaciliteiten zijn verleend en*
 - *de vakbonden hebben de werkgever vooraf schriftelijk laten weten welke werknemers als kaderlid optreden.*
- Is de werknemer kaderlid, dan mag de werkgever hem alleen ontslaan, als hij dit ook zou hebben gedaan als de werknemer geen kaderlid was geweest.*
- Als de werkgever van plan is deze werknemer te ontslaan, voert hij daar eerst een gesprek over met een bezoldigd bestuurder van de vakbond van deze werknemer. In dit gesprek proberen zij samen een oplossing voor het probleem te vinden.*
- Als de werknemer vindt dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorgaande punten a t/m c, kan hij gebruik maken van zijn recht op bemiddeling. Zie 7.9.2 d.*
- Gaat het om ontslag en heeft de Bemiddelingsinstantie aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak gedaan, dan wordt het eventuele ontslag opgeschort totdat deze instantie uitspraak heeft gedaan.*
- Heeft de werkgever de werknemer ontslagen wegens dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7: 678 BW en is de Bemiddelingsinstantie van mening dat dit ontslag is gegeven omdat de werknemer kaderlid is, dan wordt het dienstverband van de werknemer geacht niet onderbroken te zijn geweest.*

Toelichting bij 6.6.3

Is de werknemer gekozen of benoemd in organen of commissies die binnen de onderneming actief zijn, dan is het een beginsel van goed beleid dat de werkgever hem niet ontslaat of in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming belemmert, uitsluitend omdat hij een dergelijke functie vervult.

Bijvoorbeeld door het beperken van zijn beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel geldt ook als de werknemer vakbondskaderlid is. De wettelijke voorzieningen voor ontslag zijn gewoon van toepassing. Een verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer moet eerst worden voorgelegd aan de wederzijdse organisaties. Daarna kan zo nodig een beroep worden gedaan op de Bemiddelingsinstantie.

16. Internationale solidariteit

Internationale solidariteit van CNV is gericht op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale dialoog en jeugdinzetbaarheid in Latijns Amerika, West-Afrika en Azië. Solidariteit met collega's wereldwijd waar arbeidsrechten minder goed geregeld zijn, is een belangrijk uitgangspunt voor het maken van deze afspraken. Steeds meer Nederlandse bedrijven opereren in het buitenland. Ook veel grondstoffen en producten komen uit ontwikkelingslanden. Werkenden daar hebben vaak veel minder rechten. Maar wel veel problemen, levensgevaarlijke werkomstandigheden, gebrek aan vakbondsrechten, onbetaald overwerk, ontslag bij zwangerschap. Door in CAO's geld te reserveren voor vakbondsprojecten, wil CNV een concrete bijdrage leveren aan beter werk wereldwijd.

Voorstel:

In de af te sluiten CAO's wil CNV afspraken maken over het beschikbaar maken van budget ter bevordering van het internationale vakbondswerk. CNV Internationaal heeft hiervoor concrete suggesties voor projecten beschikbaar waarbij zoveel mogelijk zal worden gezocht naar een project dat aansluit bij de sector waarin het bedrijf opereert. NB. Zo ontwikkelde CNV Internationaal met de gelden vanuit de CAO Openbaar Vervoer verschillende concrete projecten ten behoeve van buschauffeurs in Benin. CNV Vakmensen benut hiervoor Stichting Brug naar Solidariteit. Deze stichting werkt op haar beurt samen met CNV Internationaal.

→ **Voorbeeld 1: CAO Mode interieur Tapijt & Textiel industrie 2019-2020**

10. Internationale solidariteit

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de cao € 16.000 ter beschikking stellen voor arbeidsomstandigheden-, scholing- en/of kinderopvangprojecten in het buitenland in regio's waar ondernemingen uit de bedrijfstak actief zijn.

→ **Voorbeeld 2: CAO Groenten en Fruit Groothandel 2019-2020**

Internationaal Vakbondswerk: Vakbonden kunnen bij het GF-Groothandelsfonds een voorstel indienen voor projecten voor internationale solidariteit ter waarde van in totaal EUR 15.000,-

→ **Voorbeeld 3: Cao ING 2019-2020**

De bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit voor 2019-2020 vast te stellen op €80.000 voor de drie gezamenlijke Vakorganisaties; .

→ **Voorbeeld 4: CAO Openbaar vervoer 2018-2020**

Artikel 99 (internationale solidariteit): De leden van de VWOV stellen gezamenlijk in de maand juni van de jaren 2018, 2019 en 2020 een bedrag van € 25.000,- ter beschikking aan de vakorganisaties gezamenlijk ten behoeve van internationale projecten. De bijdrage wordt door het OSV-fonds geïnd bij de leden van de VWOV en uitbetaald aan de vakorganisaties.

17. Duurzaamheid - Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Aanleiding:

Smartphones uit China, palmolie uit Indonesië, kleding uit Bangladesh. In Nederland doen we wereldwijd zaken. Goed voor banen en welzijn, vernieuwing en economische groei. Maar een Nederlands bedrijf kan ook direct of indirect betrokken zijn of raken bij misstanden in de toeleveringsketen. Denk aan kinderarbeid, ontslag bij ziekte, schade aan het milieu. Werkgevers, werknemers en consumenten in Nederland, maar ook in andere landen, zijn zich hier in toenemende mate bewust van.

CNV richt zich op de sociale aspecten van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) en verwacht van bedrijven dat ze in Nederland en daarbuiten rekening houden met mens en milieu en de OESO richtlijnen naleven. Om dit te bevorderen zijn er in Nederland diverse IMVO Convenanten getekend. Binnen deze convenanten werken bedrijven, overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties samen, om misstanden zoals werknemers uitbuiting of milieuschade te voorkomen. CNV is actief betrokken in Nederland bij IMVO convenanten in de volgende sectoren: textiel, hout, voedingsmiddelen, banken, metaal, natuursteen en pensioen. CNV roept hierbij bedrijfsleven en financiële instellingen op om rekening houden met mens en milieu en de OESO richtlijnen in Nederland en daarbuiten na te leven.

Voorstel:

De CAO partijen spreken af dat:

- Cao-partijen zich actief te zullen inspannen in werkgroep [xxx] van het [xxx] IMVO-convenant om zo te werken aan arbeidsverbeteringen in de toeleveringsketen, en/of
- Bedrijf [xxx] streeft ernaar een bedrijf te zijn, waar medewerkers in Nederland en in de keten zo veilig en gezond mogelijk kunnen werken. Een bedrijf dat verantwoord geproduceerde [xxx] op de markt brengt en daarmee een actieve bijdrage levert aan het tegengaan van [vb energie- / voedsel]verspilling]. Het besparen van energie in het productieproces en het inzetten van zoveel mogelijk hernieuwbare en recyclebare [vb verpakkings] materialen is daar onder andere onderdeel van, evenals het aanbod van fair trade of en of andere sociaal ecologisch gecertificeerde [vb voedings] middelen, [denk aan FSC/PEFC, RSPO etc], en/of
- Gedurende de looptijd van de CAO de werkgever een gedragscode opstelt met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen voor toeleveranciers in de keten. Deze gedragscode beschrijft onder andere op welke wijze het bedrijf en zijn werknemers met hun klanten, hun personeel (inclusief personeel dat uitbesteed werk doet) en toeleveranciers op nationaal en internationaal niveau omgaan, en/of

- Er om inzicht te krijgen in de huidige keten van toeleveranciers, een risico- ketenanalyse (zogenaamde Due Diligence; welke onderdelen van de keten zijn het meest risicovol als het gaat om naleving van mensenrechten) wordt uitgevoerd om vast te stellen wat goed gaat, waar verbetering nodig is en aan welke urgente risico's aandacht besteed moet worden¹⁰, en/of
- CAO-partijen, nationale en internationale stakeholders jaarlijks voor een stakeholder dialoog worden uitgenodigd om bij te dragen aan de risico analyse en aan de naleving van de MVO code of conduct, en/of
- Aan het eind van de looptijd van de CAO de CAO partijen een (inter)nationaal meldpunt hebben opengesteld waar werknemers klachten en nalatigheden m.b.t. het naleven van de Code of Conduct kunnen melden. CAO partijen ontwerpen gezamenlijk een plan van aanpak voor de ontvangen klachten, en/of
- Cao-partijen spreken af zich actief te zullen inspannen om bedrijven tot het [xxx] IMVO-convenant te laten toetreden en zullen leden bijstaan in het doen van risico analyses.

→ **Voorbeeld: Cao Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2016/2018**

IMVO-convenant kleding

Cao-partijen spreken af zich te zullen inspannen om bedrijven tot het IMVO convenant te laten toetreden.

¹⁰ De cao onderhandelaar kan hier ook onderwerpen die het meest leven bij de achterban aandacht geven zoals bijvoorbeeld leefbaar loon en aandacht voor veiligheid op de werkvloer.

Fatsoenlijke flex

18. Transitievergoeding opplussen

Aanleiding:

Met invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) heeft iedere werknemer vanaf 1 januari 2020 aan het einde van het contract recht op een transitievergoeding. Tot 1 januari 2020 ontstond dit wettelijk recht pas na een tijdbestek van 2 jaar. Nu is dat voor iedereen veranderd naar een recht op een ontslagvergoeding vanaf dag 1, dus ook tijdens de proeftijd.

Naast deze wijziging is per 1 januari 2020 ook de hoogte van de wettelijke transitievergoeding aangepast. De vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Daarmee is de regeling inzake de verhoging van vergoeding na 10 dienstjaren met ¼ maandsalaris per half jaar, vervallen. Ook de overgangsregeling voor werknemers van 50 jaar en ouder is per 1 januari 2020 vervallen. Net als de overbruggingsregeling voor kleine MKB'ers met een slechte financiële situatie. De regel is dus per 1 januari 2020 vereenvoudigd naar 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

Voorstel:

Het CNV wil afwijkende afspraken maken in cao's en sociale plannen over vergoedingen en voorzieningen bovenop de wettelijke regelingen. De hoogte van de transitievergoeding wordt gezien als de ondergrens, die het CNV wil opplussen waar mogelijk.

19. Verrekenen scholingskosten met de transitievergoeding

Aanleiding:

Bij ontslag door de werkgever heeft iedereen aan het einde van het dienstverband recht op de een transitievergoeding. In Sociale plannen en Cao's kunnen nadere afspraken worden gemaakt over de hoogte van de transitievergoeding. In de wettelijke regeling (Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding) is bepaald dat scholingskosten (inzetbaarheidskosten) onder bepaalde voorwaarden in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Onder andere is bepaald dat een werknemer vooraf instemming moet geven. Deze individuele instemming kan worden vervangen door afspraken in een cao. Tevens is in de regeling bepaald dat men tot 5 jaar terug mag kijken voor gemaakt scholingskosten en het verrekenen van deze kosten met de transitievergoeding.

Voorstel:

Het CNV vindt dat er terughoudend moet worden gehandeld ten aanzien van het maken van afspraken in het kader van verrekening van scholingskosten met de transitiekosten. Het CNV wil de termijn voor het verrekenen van scholingskosten terugbrengen naar 3 jaar of minder. Daarbij is steeds de instemming tot verrekening van de werknemer vereist. Verder 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 functie-gerelateerde scholing is dat zelfs verplicht. Scholing is voor het CNV een essentieel onderwerp in de cao en dient overwegend door de werkgever gefinancierd te worden.

20. Overlegverplichting en/of sociaal statuut

Aanleiding:

Bij wijziging of inkrimping van de organisatie moet er door de vakbond en werkgever gekeken worden hoe deze verandering voor het personeel kan worden aangepakt. In de overlegverplichting en/of sociaal statuut kan worden opgenomen hoe het gesprek hierover wordt aangegaan.

Voorstel:

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.

→ **Voorbeeld 1: CAO KLM Cabinepersoneel 2015-2016**

Art. 3.1 - Overleg (1)

a. De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, wanneer één der partijen dit gewenst acht en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op die belangen. T.a.v. die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld maar niet in de cao zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen dan nadat hierover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt. (...)

Art. 13.3 - Einde looptijd

De KLM en de werknemersorganisaties zullen vóór de aflooptdatum overleg plegen over voortzetting resp. wijziging van de cao. Zij zullen streven naar overeenstemming. Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/ of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

21. Interne mobiliteit

Aanleiding:

Interne mobiliteit maakt mensen en organisaties wendbaar en weerbaar. Door het wisselen van functie kan talent worden behouden en kan de werknemer nieuwe vaardigheden opdoen en ervaring delen. Deze mobiliteit kan plaatsvinden binnen organisaties, maar ook tussen organisaties en binnen een regio of bedrijfstak. Voorbeelden van interne mobiliteit zijn taakrotatie, de interne mobiliteitspool. Om interne mobiliteit te stimuleren zijn voldoende mogelijkheden voor scholing van essentieel belang.

Voorstel:

Om de flexibiliteit in een organisatie te versterken moet er in eerste instantie gekeken worden naar de mogelijkheden van de interne mobiliteit en de ontwikkeling ervan. Pas als daarvan de grenzen zijn bereikt kan er gekeken worden naar werknemers in de flexibele schil. Structureel werk moet in ieder geval door vast personeel verricht worden. Dit moet worden vastgelegd in de cao.

→ Voorbeeld 1:

In de [cao Afval en Milieu](#) hebben sociale partners in 2017 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 is gebracht. Hiertoe werd 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 om flexwerkers in te zetten*

→ Voorbeeld 2: **Cao NS 2017-2020**

[Pilot Ontwikkelplekken voor roostergebonden werknemers](#)

NS vindt het belangrijk dat werknemers gezond en gemotiveerd kunnen werken bij NS. Roostergebonden werknemers die een (loopbaan)stap willen maken binnen NS krijgen de mogelijkheid zich (verder) te ontwikkelen en ervaring op te doen met andere werkzaamheden op een andere plek binnen het bedrijf.

Er wordt een pilot gestart met 12 ontwikkelplekken van 3 maanden voor roostergebonden werknemers. Mogelijke afdelingen waar ontwikkelplekken kunnen worden aangeboden zijn: Bedrijfsbureau S&O, project management ondersteuning, Klantbegeleiding, secretaresse pool of Prestatieregie & Innovatie. Het matchen van kandidaat en ontwikkelplek is individueel maatwerk. Vakbonden en NS zullen gezamenlijk tot concrete invulling van deze pilot komen. Aan het einde van de looptijd van de cao NS zal een definitieve evaluatie plaatsvinden.

→ **Voorbeeld 3: CAO VVT 2018-2019**

Artikel 4.2 Inzet- en contractenbeleid van flexibele arbeid

Algemene uitgangspunten – Medezeggenschap

1. Algemene uitgangspunten

Er moet een evenwicht zijn tussen de doelstellingen van je werkgever betreffende de kwaliteit en betrouwbaarheid, het rendement en de doelmatigheid van de zorgverlening en jouw belangen zoals inkomen en werkzekerheid, het kunnen combineren van werk met je privésituatie, zorgtaken, studie of hobby's of kunnen bijhouden van vaardigheden die voor een deskundige uitoefening van je functie noodzakelijk zijn.

- a. *Je werkgever voert daarom een beleid zodat de inzet van de medewerkers zo goed mogelijk aansluit bij de zich voordoende veranderingen en wisselingen in de zorgvraag van de cliënten.*
- b. *Bij het organiseren van goede zorg is het belangrijk dat er een duurzame binding is tussen jou en je cliënt. Dit bevordert de kwaliteit, de continuïteit en (her)kenbaarheid van zorg- en dienstverlening aan de cliënten.*
- c. *Actieve betrokkenheid van het medezeggenschapsorgaan is van groot belang voor het bereiken van het evenwicht tussen de bedrijfsbelangen en de belangen van de medewerkers. Om dit te ondersteunen overlegt je werkgever minimaal eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over tenminste de volgende onderwerpen:*
 - *het inzet- en contractenbeleid;*
 - *de analyse van de toepassing van het gebruik van nulurencontracten als bedoeld in lid 2a en het gebruik van min/max-contracten als bedoeld in lid 3 en de mogelijkheden tot terugdringing daarvan ter uitvoering van de doelstellingen van dit artikel;*

- *de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur of het uitbreiden van het aantal arbeidsovereenkomsten;*
 - *knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;*
 - *omvang van het gebruik van extern personeel en de mogelijkheden tot verlaging daarvan.*
- d. *Het medezeggenschapsorgaan heeft het recht om een of meer van de werknemersorganisaties, partij bij de cao, om advies te vragen of te raadplegen over de onderwerpen van lid 1 sub c;*
- e. *CAO-partijen bevelen nadrukkelijk aan dat het medezeggenschapsorgaan de medewerkers, waaronder medewerkers met een flexibel contract, raadpleegt over de uitgangspunten en de uitvoering van het inzet- en contractenbeleid.*

Nuluren / Min/max

1. Nul-urencontracten

- a. *Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:*
- *opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of*
 - *opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel,*
 - *die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.*
- b. *Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.*
- c. *Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.*

2. *Min/max contracten:*

- a. *Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.*
- b. *Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.*
- c. *Vervalt per 1 januari 2019. Als je dit wenst, is je werkgever verplicht, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan moet je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.*
- d. *Je werkgever is verplicht jaarlijks, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Als dat niet het geval is, dan biedt je werkgever jaarlijks in overleg met jou aan om de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst te verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.*
- e. *Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.*

22. Vergewisbepaling

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payroll, 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. Bij flexibel werk zoals uitzenden wordt er vaak geen gelijk salaris betaald aan de uitzendwerknemer ten opzichte van de collega die wel rechtstreeks in dienst is.

Voorstel:

Het CNV wil dat erin de cao een vergewisbepaling wordt opgenomen waardoor werkgevers zich moeten vergewissen dat de formele werkgever zich aan de beloningsafspraken houden van de inlencscao. Voor de beloning wordt er naar de volgende componenten gekeken:

1. Het geldende periodeloan in de schaal;
2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
3. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
4. Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
5. Periodieken bij de inlener (flexwerkers gaan mee in hetzelfde systeem voor het toekennen van salarisverhogingen als vaste medewerkers);
6. Kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie)
7. Andere beloningsafspraken zoals bijvoorbeeld de ploegtoeslag of het duurzaam inzetbaarheidsbudget

N.b. Onderwerp heeft een relatie met kaart 25, Gelijke beloning ongeacht contractvorm.

→ **Voorbeeld 1: Cao voor het Zeevisbedrijf 2017-2018**

Artikel 3 lid 4:

4. *In het geval van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) zijn partijen bij deze cao een vergewisbepaling overeengekomen die betrekking heeft op de loonverhoudingsnorm uit artikel 8 van deze wet. De*

werkgever zal zich ervan vergewissen dat de arbeidskrachten die aan hem via een intermediair ter beschikking zijn gesteld om werkzaam te zijn binnen zijn bedrijf in gelijke of gelijkwaardige functies als zijn eigen werknemers door hun werkgever (de uitlener) beloond worden conform deze loonverhoudingsnorm.

Partijen zijn tevens overeengekomen dat de werkgever met ingang van 1 januari 2017 geen beroep meer mag doen op de mogelijke uitzonderingen op deze loonverhoudingsnorm die de cao van de uitlener hem biedt.

→ **Voorbeeld 2: Art 2.2 lid 3 Cao KPN 2016-2017**

Voor uitzendkrachten die werken bij KPN en dezelfde werkzaamheden verrichten als medewerkers in dienst van KPN gelden vanaf het begin van de uitzendovereenkomst de bepalingen uit deze CAO met betrekking tot:

- *salaris en salarisaanpassing*
- *overwerkvergoeding en werktijdtoeslag en*
- *reiskostenvergoeding*

KPN verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze drie arbeids-voorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in deze CAO staat.

→ **Voorbeeld 3:**

De werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich medeverantwoordelijk voor de wijze waarop ingeleende uitzendkrachten worden behandeld. De werkgever verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten worden beloond op basis van de zes elementen uit de inlenersbeloning. In de inleenovereenkomst van werkgever met de uitzendbureaus staan een groot aantal wettelijke en procedurele afspraken waar de uitzendbureaus aan moeten voldoen. Werkgever zal minimaal 4x per jaar controles uitoefenen en bewijs opvragen over de wettelijke en contractuele verplichtingen. Werkgever zal de bonden informeren over de resultaten.

→ **Voorbeeld 4: Cao primair onderwijs 2018-2019**

Detachering en uitzendarbeid

3.22 Detachering

De werknemer kan op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd worden belast met werkzaamheden bij een werkgever van een andere instelling of instellingen dan wel buiten het onderwijs.

3.23 Uitzendarbeid

Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:

- a. Vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;*
 - b. Activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;*
 - c. Kennelijk onvoorziene omstandigheden.*
-
- 1. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.*
 - 2. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.*
 - 3. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.*
 - a. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede van toepassing op vakkrachten conform artikel 20 Abu cao (cao voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.*
 - b. Vakkrachten in de zin van de Abu cao en werknemers op grond van artikel 7: 690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden), 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.*
 - 4. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 3 wordt toegepast.*

23. Vast contract bij goed functioneren

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. 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.

Voorstel:

Bij goed functioneren dient de werkgever, binnen de mogelijkheden van de organisatie, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden, dit moet worden vastgelegd in de cao. Structureel werk

→ **Voorbeeld 1: Cao CNV vakcentrale**

Art. 3 lid b:

De aanstelling van medewerkers kan voor bepaalde tijd geschieden, echter niet langer dan één jaar, waarna in samenhang met het gestelde in bijlage 2b van de cao en bij voortzetting van het dienstverband, een aanstelling voor onbepaalde tijd volgt. In bijzondere gevallen kan een tijdelijk contract eenmaal net één jaar of tweemaal met 6 maanden tijdelijk worden verlengd. Na deze verlenging(en) volgt bij goed functioneren en contract voor onbepaalde tijd. Dit laatste geldt niet voor medewerkers, die aangesteld zijn voor een bepaald project of ter vervanging bij ziekte.

→ **Voorbeeld 2: Cao Ziekenhuizen 2017 – 2019**

Artikel 3.1.2 lid 2

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, bij normaal / goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de instelling.

24. Gelijke beloning ongeacht contractvorm

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payroll, 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. Bij flexibel werk wordt er vaak geen gelijk salaris betaald ten opzichte van de collega die wel rechtstreeks in dienst is. Per 1 januari 2020 hebben payrollmedewerkers recht op dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als de werknemers bij de inlenende organisatie.

Voorstel:

Ongeacht de contractvorm dient de werkgever de werknemer te belonen conform de (inlenende) cao. Voor de onzekerheid die komt kijken bij het flexcontract ontvangt de werknemer een flextoeslag. *N.b. Heeft een relatie met kaart 22, Vergewisbepaling.*

25. Dezelfde scholingsrechten voor flex en vast

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payroll, 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. Werkgevers zijn minder bereid om in flexibel personeel te investeren. Terwijl juist het betreffende personeel er baat bij heeft om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Voorstel:

Werknemers met een flexibel of tijdelijk contract hebben dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract, dit komt in de cao.

26. Dezelfde faciliteiten sociaal plan voor flex en vast

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgesloten. 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.

Voorstel:

Werknemers met een flexibel of tijdelijke contract hebben dezelfde rechten op faciliteiten van een sociaal plan als werknemers met een vast contract.

27. Doorbetaling bij ziekte voor flexkrachten

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in toenemende mate voor structureel werk. Zo werken er steeds meer werknemers voor langere tijd op basis van aan oproepovereenkomst. Als deze oproepkracht vervolgens ziek wordt, kan er onduidelijkheid ontstaan over de doorbetaling van het loon. Dat geldt ook voor andere flexibele contractvormen waarbij de gewerkte uren variëren. Zoals bijvoorbeeld een min/max contract.

Voorstel:

Het CNV wil concrete afspraken maken in cao's over de doorbetaling bij ziekte van werknemers zonder vaste arbeidsomvang. Op die manier is het voor zowel werknemer als werkgever duidelijk op welk loon er aanspraak kan worden gemaakt indien de werknemer ziek wordt. Het CNV vindt dat die loonaanspraak niet lager mag zijn dan die van vaste werknemers.

→ **Voorbeeld: CAO Taxivervoer 2019/2020**

1.9 Loondoorbetaling bij ziekte

In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het gemiddeld aantal gewerkte uren in de referentieperiode van de 12 voorafgaande betalingsperiodes, vermenigvuldigd met het uurloon dat de werknemer uitbetaald kreeg direct voorafgaande aan het moment van de ziekmelding. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst, die op het moment van de ziekmelding met werknemer is gesloten, korter is dan 12 betalingsperiodes, wordt gerekend met een kortere periode, zijnde de periode waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft.

28. Beperking gebruik nulurencontracten

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. 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. Deze onzekerheid heeft ook gevolgen op andere vlakken, denk aan het aangaan van een hypotheek, het stichten van een gezin, carrière mogelijkheden. Bij kleine contracten en onderbetaling dreigt stoppen met werken en het verdwijnen van werk naar het grijze en zwarte circuit.

Voorstel:

Het gebruik van nulurencontracten wordt beperkt tot uitzonderlijke situaties. In het SER Midden- en langetermijnadvies (MLT) is geadviseerd helemaal geen gebruik meer te maken van oproep- en nulurencontracten. In principe worden dag- en weekcontracten niet meer afgesloten.

→ Voorbeeld 1: VVT cao 2018-2019 – Nuluren, Min/max

2. Nul-urencontracten

a. *Je werkgever zal geen nulurencontracten gebruiken tenzij in uitzonderlijke situaties, waarbij sprake is van:*

- *opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen en/of*
- *opvang van onvoorziene en onplanbare uitval van personeel, die niet door je collega werknemers kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters van jouw of je collega's mogelijk is.*

b. *Als je werkt op basis van een nulurencontract biedt je werkgever je jaarlijks de gelegenheid aan te geven of je jouw nulurencontract wilt omzetten naar een arbeidsovereenkomst waarin wel een gemiddelde wekelijks arbeidsduur is opgenomen. In dat geval overlegt je werkgever met jou om, als dat mogelijk is, te komen tot een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. (red: zie ook art 7:628a lid 5-8 BW)*

- c. *Je werkgever mag geen gebruik maken van een zgn. voorovereenkomst. Bij deze overeenkomst geldt dat als je gehoor geeft aan de oproep, voor elke periode waarin je werkt, je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst krijgt, waarbij de afspraken in de voorovereenkomst gelden.*
3. *Min/max contracten*
- a. *Met een min/max contract wordt je bereidheid uitgedrukt om, als dat nodig is, extra ingezet te worden. Met het maximum wordt wel een duidelijke bovengrens aan je bereidheid gesteld. Boven de maximum arbeidsduur zal je werkgever geen beroep op je doen, zodat je in staat bent je werk te combineren of af te stemmen met bijvoorbeeld privé- en zorgtaken.*
- b. *Als je een min/max contract bent overeengekomen dan bedraagt de maximum arbeidsduur hooguit anderhalf maal (150% van) de minimum arbeidsduur.*
- c. *Als je dit wenst, is je werkgever verplicht, aan de hand van het wettelijk rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW te beoordelen of de overeengekomen minimum arbeidsduur nog aansluit bij je feitelijk structureel gewerkte uren. Indien dat niet het geval is, dan moet je werkgever in overleg met jou de minimum arbeidsduur in de arbeidsovereenkomst verhogen, gebaseerd op een representatieve referteperiode.*
- d. *Indien er sprake is van een min/max-contract kun je bij je werkgever aangeven op welke dagen of tijden je wel of niet inzetbaar bent.*

Artikel 4.3 Gereserveerd

Artikel 4.4 Uitbreiden arbeidsduur (vanaf 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018)

Indien je je arbeidsduur wilt uitbreiden, kun je hiervoor uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij je werkgever. De Wet Flexibel Werken (Stb. 2015, nr.245, laatstelijk gewijzigd Stb. 2015, nr. 464) is van toepassing. In afwijking van deze wet kun je maximaal eenmaal per jaar opnieuw een verzoek tot aanpassing van je arbeidsduur indienen nadat je werkgever een eerder verzoek om aanpassing van je arbeidsduur ingewilligd of afgewezen heeft.

Artikel 4.5 Contractenbeleid (vanaf 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018)

1. *Je werkgever houdt in zijn contractenbeleid rekening met jouw wensen als het gaat om de omvang van je contractuele arbeidsduur.*

2. *Je werkgever onderzoekt in de organisatie de mogelijkheden voor het afsluiten van arbeidsovereenkomsten met een grotere gemiddelde arbeidsduur, in het bijzonder van arbeidsovereenkomsten met een wekelijkse arbeidsduur vanaf 28 uur en informeert je hierover. Je hebt als werknemer voorrang bij deze vacatures binnen de organisatie, tenzij er sprake is van aantoonbare ongeschiktheid.*
3. *De inzet van uitzendkrachten wordt zoveel mogelijk beperkt.*

Overleg Ondernemingsraad

Minimaal eenmaal per jaar overlegt je werkgever met de Ondernemingsraad over de volgende onderwerpen:

- *de mogelijkheden voor het aanbieden van arbeidsovereenkomsten met een hogere arbeidsduur, of het uitbreiden van arbeidsovereenkomsten;*
- *knelpunten bij de uitvoering van de werktijdenregeling;*
- *de inzet van uitzendkrachten, waarbij tevens wordt aangegeven wat de verwachtingen zijn voor de inzet van uitzendkrachten in het komende jaar.*

CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2018-2019 - Artikel 4.6 Dialoog over en diagnose van werktijden en contracten (vanaf 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018)

Op verzoek van de Ondernemingsraad (OR) is je werkgever verplicht om met de OR een diagnose uit te voeren van de werktijden en de contractenmix binnen de organisatie. Je werkgever maakt hiertoe gebruik van de Werkbalans-tool. Op basis van de diagnose gaat je werkgever in gesprek met de OR. Op verzoek van de OR wordt de Werkbalans-tool ook gebruikt bij de Kanteling Werktijden (artikel 5.1A) zodat het vaststellen van de in te zetten uren (formatie) voor werknemers en teams inzichtelijk en begrijpelijk is.

→ Voorbeeld 2: Cao ziekenhuizen 2017-2019

Artikel 3.2.9. Oproepmedewerker (nulurencontract)

1. Oproepcontracten (nulurencontracten) worden uitsluitend toegepast in geval van:

- *opvang van onvoorziene en ongeplande ziekenhuisactiviteiten of*
- *opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van overige werknemers die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.*

2. *Werknemers met een oproepcontract die een jaar binnen de instelling werkzaam zijn kunnen de werkgever verzoeken om een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per jaar als (flexpool)werknemer. De werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet. (red: zie ook art 7:628a lid 5-8 BW)*

3. *Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over het gebruik van oproepcontracten.*

29. Kwaliteit van werk : Voorkom verschraling van werk

In met name sectoren met veel praktisch geschoolden worden 'beroepen' steeds vaker opgeknipt in 'taakjes' die vervolgens via flexcontracten worden ingevuld. Dat is bijvoorbeeld zichtbaar in het winkelbedrijf waar het beroep 'winkelmedewerker' is uitgesplitst in taken als 'vakken vullen', 'kassa bedienen' en 'klantenservice' die tegen verschillende arbeidsvoorwaarden worden ingevuld. Deze trend leidt tot inhoudelijke verschraling van werk en verlaging van arbeidsvoorwaarden.

Voorstel: Het CNV dient er voor te zorgen dat beroepen voor praktische geschoolden inhoudelijk op niveau worden gehouden. Deze beroepen dreigen door opknipping van taken te verdwijnen en alleen op de arbeidsmarkt terug komen als uurtjes die door flexkrachten worden ingevuld.

30. Flextoeslag

Aanleiding:

Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgeschoten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payroll, 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. Deze onzekerheid heeft ok gevolgen op andere vlakken, denk aan het aangaan van een hypotheek, het stichten van een gezin, carrière mogelijkheden. Bij kleine contracten en onderbetaling dreigt stoppen met werken en het verdwijnen van werk naar het grijze en zwarte circuit.

Voorstel:

Werknemers met een flexibel contract hebben minder zekerheid dan hun collega's met een vast contract. Om dit te compenseren moeten organisaties werknemers met een flexibel contract extra belonen middels een flextoeslag. 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.

→ **Voorbeeld:** In het principeakkoord Cao Gemeenten 1 mei 2017-1 januari 2019 is het volgende afgesproken over een flextoeslag voor payrollmedewerkers:

“Het LOGA is van mening dat het onwenselijk is dat payroll of vergelijkbare constructies om oneigenlijke redenen worden gebruikt bijvoorbeeld uitsluitend vanwege het beperken van werkgeverskosten of het vermijden van risico’s als gevolg van sociale zekerheidsregelgeving. Daarom spreken partijen af dat een medewerker die via payroll of vergelijkbare constructies wordt ingehuurd een vergelijkbare beloning ontvangt als een medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een gemeente. Dit houdt in dat gemeenten payrollers of medewerkers in vergelijkbare constructies belonen conform het gemeentelijke functiewaarderingssysteem op een niveau dat vergelijkbaar is aan de totale beloning van medewerkers in de corresponderende functies, inclusief werkgeverslasten pensioen en sociale zekerheid. Dit leidt in voorkomende gevallen tot een toeslag voor de payroll-medewerker, waardoor gelijke beloning wordt gerealiseerd.”

31. Cao-naleving, gelijk loon voor gelijk werk door buitenlandse werknemers

Aanleiding:

Het niet naleven van cao's kent verschillende oorzaken, zoals onvoldoende bekendheid met de cao, gebruik van flexvormen (zoals schijnzelfstandigheid) waardoor werkenden niet onder de cao vallen, detachering van buitenlandse werknemers, het feit dat een cao niet algemeen verbindend verklaard is en natuurlijk het bewust niet naleven van een cao. Concurrentie is niet verkeerd, maar moet op basis van de kwaliteit van arbeid plaatsvinden. 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 op dezelfde plek gelijk beloond wordt.

Voorstel:

Wanneer inwoners vanuit andere lidstaten in Nederland komen werken, maken zij gebruik van "vrij verkeer van werknemers" en vallen zij onder het Nederlandse arbeidsrecht en de geldende cao. Werknemers kunnen ook vanuit een andere lidstaat tijdelijk naar Nederland worden 'gedetacheerd' door hun werkgever van een buitenlands bedrijf. Volgens de Europese Detacheringsrichtlijn heeft de gedetacheerde arbeidskracht die ter beschikking is gesteld recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden (loon en overige vergoedingen) als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies direct in dienst van de onderneming. Op grond van een verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet-wettelijke bepalingen van algemene strekking, kan de gelijke behandeling zich ook uitstrekken tot de arbeidstijden. De toe te passen arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, zie box 1 hieronder, moeten voor de buitenlandse werkgever makkelijk te vinden en te begrijpen zijn, bv in een (vertaalde) bijlage bij de cao. Ook moeten de toe te passen arbeidsvoorwaarden op een nationale website gepubliceerd worden zodat deze makkelijk te vinden is. Deze site wordt beheerd door SZW. Tot slot zou de cao een werkingssfeerbepaling moeten bevatten waaruit duidelijk blijkt dat de cao door een buitenlandse werkgever moeten worden toegepast op zijn of haar werknemers. Ook de definities van de begrippen werkgever en werknemer moeten een buitenlandse werkgever en werknemer niet uitsluiten van de werkingssfeerbepaling van de cao. Let op: gedetacheerde uitzendkrachten hebben recht op volledige inlenersbeloning op basis van de uitzendrichtlijn, vastgelegd in artikel 8 WAADI.

Box 1. Arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. het minimale aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;

- c. beloning, waartoe in ieder geval behoren:
1. het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegentoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;
 5. kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van uitgaven voor de kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie, waaronder begrepen reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn;
 6. periodieken;
 7. eindejaarsuitkeringen;
 8. extra vergoedingen in verband met vakantie;
 9. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 10. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 11. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
 12. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie;
 13. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.

Tot de beloning, bedoeld in onderdeel c, behoren niet bijdragen aan pensioenen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken, en toeslagen die worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten. Indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering.

→ **Voorbeeld:**

In bijlage 6 van de bouw-cao is een uitgebreide lijst opgenomen met alle cao-artikelen die van toepassing zijn op gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten.

Tevens heeft het Ministerie van SZW [een website](#) gemaakt met informatie voor bedrijven die werknemers naar Nederland toe detacheren. Via deze website kunnen ook de cao partijen hun cao-teksten aanleveren, zodat deze goed vindbaar zijn voor detacherende werkgevers. Vanuit CNV zetten we in op verbetering van deze website zodat informatie makkelijker vindbaar is. Heeft u daarvoor suggesties, neem dan contact op met Lottie van Kelle, l.vankelle@cnv.nl.

32. Cao-naleving door sectoraal toezicht en/of een keurmerk

Aanleiding:

Vanwege het civielrechtelijke karakter van de cao zijn cao-partijen zelf verantwoordelijk voor de handhaving van de naleving van cao's, die zij afgesloten hebben. Voor algemeen verbindend verklaarde (ge-avv-de) cao's heeft vervolgens ook de overheid een rol in de handhaving.

Een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden wordt niet alleen bereikt door afspraken over arbeidsvoorwaarden in de cao vast te leggen. Het is ook belangrijk om er zorg voor te dragen dat werkgevers deze afspraken naleven. Als dit niet gebeurt, neemt de kans op (oneigenlijke) concurrentie op loonkosten tussen werknemers toe en dat vindt het CNV onacceptabel.

Op grond van artikel 10 van de wet op de AVV kan het CNV, bij het vermoeden dat de ge-avvde bepalingen van een cao niet worden nageleefd, het verzoek doen aan de Minister om een onderzoek uit te voeren naar de naleving van de cao in een bepaald bedrijf of bepaalde sector. De Inspectie SZW voert het onderzoek uit en rapporteert terug aan de aanvrager van het onderzoek. Daarbij kunnen gegevens worden verstrekt over het in die onderneming naleven van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet. De rol van de Inspectie SZW beperkt zich tot het doen van onderzoek. Als uit dit onderzoek blijkt dat een onderneming de cao-bepalingen niet naleeft, dan moet het CNV (al dan niet samen met cao-partijen) naleving afdwingen.

Voorstel:

Om naleving van cao's af te dwingen kunnen cao-partijen een paritair sectoraal toezicht(orgaan) oprichten en/of een sectoraal keurmerk instellen. Sommige sectoren, zoals het uitzendwezen, de afbouw en de bouw, hebben een apart orgaan opgericht om de naleving van de cao te bevorderen. Dit orgaan doet onderzoek (zowel administratief als ter plaatse) op basis van signalen, meldingen en risicoanalyse. Andere sectoren zoals het beroepsgoederenvervoer hebben geregeld dat cao-partijen vanuit het sectorfonds geld krijgen om het toezicht zelf in te richten. Weer andere sectoren hebben een keurmerk ingesteld om op deze wijze onder andere de naleving van hun cao aan afnemers in de keten te garanderen.

Wanneer er sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao, kan het CNV zelf of in gezamenlijkheid met andere cao-partijen, bij het vermoeden dat de geavvde bepalingen van een cao niet worden nageleefd, het verzoek doen aan de Minister om een onderzoek uit te voeren naar de naleving van de cao in een bepaald bedrijf of bepaalde sector.

→ **Voorbeeld 1:**

Een concreet voorbeeld hoe nalevingsafspraken opgenomen kunnen worden in de cao is te vinden in de [cao beroepsgoederenvervoer 2014-2017](#). Zie de ingekorte versie van dat artikel in de box.

Box. Artikel 78 cao beroepsgoederenvervoer 2017-2019

1.a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. (...) (...)

1.c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederen-vervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. (...)

1.f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26 en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.

→ **Voorbeeld 2:**

In [artikel 1.6 van de cao ambulancezorg 2019](#) is ter bevordering van naleving onder meer de ombudsman in het leven geroepen (hier onder het voorbeeld).

Bij ernstige en/of aanhoudende signalen over niet-naleving van de cao treden cao-partijen gezamenlijk op. Zo nodig wordt de ombudsman hierbij betrokken. Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer het niet eens zijn over de wijze waarop een of meer bepalingen uit deze cao moeten worden gelezen of uitgelegd. Als zij daar in onderling overleg niet uitkomen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan cao-partijen die het vraagstuk bespreken tijdens het reguliere paritair overleg. Dit periodieke overleg maakt onderdeel uit van de overlegstructuur van cao-partijen. Indien bespreking tijdens het reguliere paritair overleg niet leidt tot een eensluidende uitleg, kan in tweede instantie de ombudsman worden ingeschakeld. De ombudsman is een gezaghebbend en onafhankelijk persoon van buiten de sector en is door cao-partijen benoemd voor de duur van deze cao. De ombudsman verwijst, geeft advies en bemiddelt desgewenst. In overleg met de ombudsman kan onafhankelijke ondersteuning worden ingehuurd. Het hierbij behorende reglement is beschikbaar gesteld via [Ambulancezorg Nederland](#).

33. Afspraken over beloning bij onder-aanneming

Aanleiding:

Het niet naleven van cao's kent verschillende oorzaken. Het komt onder andere door het gebruik van flexvormen waardoor werkenden niet onder de cao vallen, detachering van buitenlandse werknemers, het feit dat een cao niet algemeen verbindend verklaard is en het bewust niet naleven van een cao. Door de *Wet Aanpak schijnconstructies* is er voor de werkgever een ketenaansprakelijkheid voor (cao)loon, waardoor een werknemer bij onderaanneming 'hoger' in de keten zijn recht kan halen als zijn directe werkgever niet thuis geeft bij onderbetaling.

Voorstel:

Voor cao-partijen is het van belang om duidelijke beloningsafspraken te maken, en deze schriftelijk vast te leggen, met onderaannemers lager in de keten over beloning volgens de cao. Daar waar sprake is van een keten hangt het succes van de cao-handhaving en cao-naleving veelal nauw samen met de zwakste schakel van de keten.

→ **Voorbeeld 1:**

Een bepaling over de toepassing van de cao is bijvoorbeeld te vinden in de [CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbranche 2019-2021](#). Daarin is het volgende artikel (hoofdstuk 1, artikel 4) opgenomen: De onderaannemer moet alle bepalingen in de CAO in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf naleven, behalve als er een andere CAO van toepassing is. De aannemer controleert de naleving hiervan. De onderaannemer zal hiertoe de gevraagde gegevens overleggen aan de aannemer. In de box hieronder zijn bepalingen weergegeven zoals opgenomen in de cao bouw en infra, een sector waar onderaanneming een kernonderdeel uitmaakt van hoe het werk georganiseerd is.

Box. Artikel 5 cao Bouw & Infra 2018-2019

- 1. Van onderaanneming in de zin van dit artikel is sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst met het doel een bouwwerk te realiseren en/of bouwactiviteiten te laten uitvoeren (hierna te noemen: overeenkomst) sluit met een andere onderneming of een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) (hierna beiden te noemen: onderaannemer). Van onderaanneming in de zin van dit artikel is tevens sprake als de werkgever in de rol van opdrachtgever een overeenkomst sluit met een uitzendonderneming of een daarmee vergelijkbare onderneming.*
- 2. De wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, zoals vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:616a en verder), is onverkort van toepassing. Voor zover dit artikel in*

negatieve zin voor een werknemer afwijkt van de wettelijke regeling voor aansprakelijkheid voor het verschuldigde loon, prevaleert de wettelijke regeling. (...)

3. *De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:*

- *dat de onderaannemer de voor hem geldende bepalingen van deze cao moet naleven. Dit houdt onder meer in dat de onderaannemer de bepalingen uit deze cao moet naleven ten aanzien van alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft;*
- *dat voor de onderaannemer die op zijn beurt een onderaannemer inschakelt, dezelfde bepalingen gelden als in dit artikel aan de werkgever zijn opgelegd;*
- *dat de onderaannemer het bepaalde in lid 4 in de overeenkomst met zijn onderaannemer vastlegt en tevens in de overeenkomst vastlegt dat deze verplichting in alle opvolgende overeenkomsten wordt vastgelegd tot aan het einde van de keten van onderaanneming (doorgeefverplichting).*

4. *De werkgever vergewist zich dat zijn onderaannemer zich houdt en blijft houden aan de afspraken als bedoeld onder lid 4.*

34. Overgang werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingsprojecten

Aanleiding:

Bij aanbestedingsprojecten kan het zijn dat een ander bedrijf de opdracht krijgt dan op dat moment het geval is. Wanneer het werk verplaatst ontstaat de vraag wat er dan met de werknemers gebeurt van het bedrijf die niet de opdracht heeft gekregen. In sommige gevallen zal de werkgever die de opdracht via het aanbestedingsproject heeft gekregen wettelijk verplicht zijn om de werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden over te nemen (zie Wet Overgang Onderneming). Echter deze wettelijke verplichting geldt niet bij elk aanbestedingsproject. Daarom is het verstandig om afspraken te maken in de cao over de overgang van werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden als dit wettelijk niet verplicht is.

Voorstel:

Bij aanbestedingstrajecten dienen de verschillende fases van het traject te worden 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 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 overgang van werknemers -criterium helder benoemd en gecommuniceerd wordt.

→ **Voorbeeld: CAO Jeugdzorg 2017-2019**

In veel cao's is opgenomen dat eerst een geschiktheidstoets plaats zal vinden bij het overnemen van personeel. Dat is in de cao Jeugdzorg niet het geval:

Art. 4.6 Personeel overnemen bij een aanbesteding

Is een opdracht na een aanbesteding aan een werkgever gegund en was de opdracht daarvoor gegund aan een andere organisatie die ook onder deze cao valt? En dreigen werknemers hierdoor ontslagen te worden, omdat er geen of minder werk is? Dan moet de werkgever voor deze nieuwe opdracht alle werknemers van de andere organisatie overnemen die voor het uitvoeren van de opdracht nodig zijn.

35. Geen kostenarbitrage tussen cao & zzp

Aanleiding:

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. Bij het opnemen van een minimumtarief voor zzp'ers in de cao moet er vooraf overleg plaatsvinden met de zelfstandigenraad.

Voorstel:

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 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.

→ **Voorbeeld: Cao huisartsenzorg 2017-2019, bijlage principeakkoord**

11. ZZP-ers

Cao-partijen willen bevorderen dat bij het inzetten van ZZP-ers zodanige tarieven overeen gekomen worden dat de ZZP-er in redelijke mate een pensioenvoorziening, een arbeidsongeschiktheidsvoorziening en andere sociale voorzieningen kan treffen, een en ander op vergelijkbare voet met werknemers in loondienst. Partijen vragen SSFH om gedurende de looptijd van de Cao te laten onderzoeken op welke wijze een en ander eventueel nader is te regelen, met in achtneming van richtlijnen van de ACM en andere wettelijke bepalingen. 3/5

12. Verhouding flex-vast

Uit arbeidsmarktonderzoek blijkt het percentage vaste contracten in de huisartsenzorg in vergelijking met andere delen van de zorg relatief laag is. Daarnaast is van werknemers in loondienst het percentage

vaste contracten juist relatief hoog. Om meer inzicht te krijgen vragen Cao-partijen daarom SSFH onderzoek te doen naar de verhouding vastflex in de huisartsenzorg, naar de aard van de contractuele verhoudingen, de beweegredenen van werknemers en naar eventueel onderliggende vraagstukken. Op basis van de resultaten van het onderzoek overleggen partijen of er aanleiding is voor gezamenlijke afspraken.

Iedereen doet mee

36. Werkzekerheid voor jong en oud

Aanleiding:

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), jongeren, 55-plussers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De staatssecretaris van SZW heeft in 2018 een breed offensief aangekondigd om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. In overleg met onder andere sociale partners en cliëntenorganisaties worden maatregelen ontwikkeld.

Een belangrijk middel hierbij binnen ondernemingen strategisch personeelsbeleid, waarbij ook uitdrukkelijk rekening gehouden wordt met de vergrijzing van het personeelsbestand. Verdringing moet daarbij zoveel mogelijk worden vermeden.

NB: In maart 2020 is als gevolg van de wereldwijde opmars van corona de arbeidsmarkt ernstig verstoord. Bedrijven moesten noodgedwongen de deur sluiten, en veel mensen kwamen thuis te zitten. In andere sectoren steeg de hoeveelheid werk opeens enorm, met name in de zorg. Door snel overheidsingrijpen is de omvang van de crisis getemperd. Maar voor mensen uit de doelgroepen is het er niet makkelijker op geworden. Het CNV vindt het belangrijk dat deze mensen nu niet uit het oog worden verloren.

Voorstel:

Voor deze groepen moeten in cao's werkgelegenheids afspraken komen, gericht op werkbehoud, extra banen en gelijkwaardig loon. Het generatiepact kan hiervan een onderdeel zijn.

In sectoren die te kampen hebben met moeilijk te vervullen vacatures vanwege krapte op de arbeidsmarkt (zoals zorg en onderwijs) kan overwogen worden een werkgelegenheids afspraak voor het zittend personeel te maken.

→ **Voorbeeld 1: Uit cao gemeenten 2017-2019**

Daarnaast adviseren partijen gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Dit houdt in dat ruimte voor aanstelling van jongeren wordt gemaakt, doordat via ondersteunende instrumenten oudere werknemers gestimuleerd worden minder te gaan werken en daarmee structureel ruimte ontstaat in de formatie. Een voorbeeld van een stimulerende maatregel is de 80/90/100 maatregel: oudere werknemers kunnen dan kiezen om 80% van hun aanstelling te gaan werken waarvoor ze 90% krijgen doorbetaald behouden 100% pensioenopbouw. Het is tevens een instrument in het kader van duurzaam werken.

→ **Voorbeeld 2: Uit cao Ambulancezorg 2020-2021**

Artikel 11.1 Werkgelegenheid zittend personeel

De werkgelegenheid van per 1 januari 2020 in dienst zijnde werknemers wordt, in geval van fusie, reorganisatie of overname, gegarandeerd voor de looptijd van deze cao. Als toekomstige wetgeving volgend op de tijdelijke wet Ambulancezorg ertoe leidt dat werknemers overgaan naar een nieuwe werkgever, dan is ook deze nieuwe werkgever verplicht de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze cao toe te passen. Partijen onderzoeken in 2019 of het volgen van de cao ziekenhuizen per 2020 met betrekking tot het voorkomen van werkloosheid en WW-uitkering (activeringsregeling) gewenst is. In afwachting daarvan blijven de werkgelegenheidsgarantie (hoofdstuk 11) en de boven-wettelijke uitkering in geval van werkloosheid (hoofdstuk 4) ongewijzigd.

37. Voorkomen van verdringing door bv. vrijwilligerswerk

Aanleiding:

Voorkomen van verdringing is, naast de afspraken over werk voor senioren en mensen met een beperking, 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.

Een voorbeeld daarvan is het personenvervoer of in het bibliotheekwezen, waar veel vrijwilligers, vutters en gepensioneerden werken. Hierdoor ontstaat er verdringing van reguliere werknemers, voor wie het werk het hoofdinkomen is.

Voorstel:

Het CNV wil concrete afspraken maken over de mogelijke inzet van vrijwilligers, ter voorkoming van verdringing.

→ **Voorbeeld: cao Bibliotheken 2019-2020**

[Hoofdstuk VII Sociaal-organisatorische regelingen, artikel 48 Vrijwilligerswerk](#)

Volgens de [Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen](#) heeft een openbare bibliotheek in ieder geval vijf functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze vijf functies.

- 1. In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao blijft de inzet van vrijwilligers beperkt tot een aanvulling op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft daarop gericht beleid.*
- 2. Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging.*
- 3. De inzet van vrijwilligers gebeurt onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.*
- 4. Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 geldt ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.*

38. Herstel polisvoorwaarden WW en WGA

Aanleiding:

1 januari 2016 is de WW en de loongerelateerde WGA aangepast. De publiek gefinancierde lengte en opbouw wordt beperkt van 38 naar 24 maanden, daarnaast wordt de opbouw beperkt. In het sociaal akkoord uit 2013 is afgesproken dat deze beperking aan de cao-tafel wordt gerepareerd. Na afloop van de WW of de loongerelateerde WGA heeft een deelnemer recht op een uitkering PAWW. Deze uitkering duurt tot maximaal de duur van de uitkering WW of WGA die voor 1 januari 2016 zou zijn gekregen. De hoogte van de uitkering is min of meer gelijk aan de WW/loongerelateerde WGA. Inmiddels is voor ruim 2 miljoen werknemers een afspraak gemaakt en voor een groot deel van hen is de regeling al in werking getreden.

De huidige verzamel-cao's lopen op 1 oktober 2022 af. Dat betekent dat in het najaar van 2021 nieuwe afspraken moeten worden gemaakt over het verlengen van de deelname.

De Stichting private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) voert de regeling uit. Voor zover in een (bedrijfstaking-)cao of in een onderneming nog geen afspraken zijn gemaakt over de deelname, kan dit nog steeds. Voor meer informatie kan er gekeken worden op www.spaww.nl

Voorstel:

Het CNV wil reparatie van de polisvoorwaarden vernieuwen, conform sociaal akkoord en de daarover gemaakte afspraken op centraal niveau. Tenzij op decentraal niveau reparatie gelijkwaardig of beter geregeld is, of kan worden.

→ Voorbeeld: Voorstel vanuit CNV

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013 en de daarop gebaseerde vervolgspraken en aanbevelingen. Cao-partijen tekenen hiertoe opnieuw de overeenkomst tot deelname aan de PAWW (Private Aanvulling WW en WGA) en leveren deze in bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA.

Cao universiteiten 2018-2019 (nb. afspraak gelijkwaardige regeling):

3. Bovenwettelijke sociale zekerheid

In de CAO 2015-2016 hebben partijen afgesproken dat de duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) worden gerepareerd conform de afspraken die in het sociaal akkoord 2013 hierover zijn gemaakt. Partijen hebben afgesproken dat de reparatie van het derde WW-jaar plaatsvindt volgens de huidige

Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten-regels (BWNU) en de kosten voor rekening van de werkgever komen. De reparatie van het derde WW-jaar wordt geregeld in een nieuw artikel in de BWNU. Partijen maken daarnaast een studie-afspraken over hoe de wijziging in de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) gerepareerd wordt.

39. Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten

Aanleiding:

In het sociaal akkoord hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat er 125.000 banen worden gecreëerd voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen. We noemen dit de banenafpraak. Het CNV hecht grote waarde aan deze afspraak omdat mensen met een arbeidsbeperking een extra steuntje in de rug nodig hebben om hun talenten te kunnen ontplooiën.

In oktober 2018 heeft de staatssecretaris van SZW een breed offensief aangekondigd. Dit breed offensief moet meer arbeidsgehandicapten aan werk helpen. Er zijn maatregelen voorbereid en ingevoerd om knelpunten op te heffen. Naast het breed offensief hebben het ministerie van SZW, UWV, gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen "perspectief op werk" gelanceerd. De vakbeweging is hier in eerste instantie niet bij betrokken, maar heeft nu een plek gekregen. Perspectief op werk voorziet in regionale initiatieven om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Het CNV vindt dat de regionale besturen werkbedrijven hier betrokken bij moeten zijn. Deze ontwikkelingen zorgen voor een verschuiving van het zwaartepunt van de sector naar de regio. Het CNV blijft de sectorale inzet, door middel van onder andere cao-afspraken, belangrijk vinden.

Voorstel:

Maak afspraken in de cao over het in dienst nemen van mensen uit de banenafpraak. Dit zijn mensen die opgenomen zijn in het doelgroepenregister dat beheert wordt door het UWV. Hierbij is het van belang om met werkgevers de succesfactoren van de aanpak te bespreken.

Voorbeeld 1: Cao Bouw & Infra 2018-2019

Bouw helpt 750 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan baan

In 2015 is op initiatief van cao-partijen Bouw & Infra het project Wie Klaart de Klus gestart. Doel hiervan was om in 2 jaar 295 banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. Dat werden er uiteindelijk veel meer, namelijk 750. Dat is een opmerkelijk resultaat voor de bouw- en infrasector die al langere tijd krimp laat zien in het aantal dienstverbanden.

Veel duurzame plaatsingen

Onderzoeksbureau USP heeft onderzoek gedaan naar het aantal personen met afstand tot de arbeidsmarkt die in het kader van de Banenafpraak bij een bouw- of infrabedrijf zijn geplaatst. De

conclusie daarvan is opvallend: in de jaren 2015 en 2016 zijn – ondanks de krimp in het aantal dienstverbanden – 1.310 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst bij een bouw- of infrabedrijf. Ruim 1.000 hiervan vallen onder de doelgroep van de banenafpraak en van ruim 750 is het contract uitgediend en verlengd, waardoor sprake is van een duurzame plaatsing.

Onder de radar

Met ruim 1.000 plaatsingen uit de doelgroep, waarvan 750 duurzaam, voldoet de bouwsector ruimschoots aan de doelstelling die de cao-partijen met elkaar hebben gesteld. Cao-partijen hebben altijd het gevoel gehad dat er onder de radar nog meer gebeurde dan dat er zichtbaar was. Daarom hebben zij in de eindfase van het project dit onderzoek laten doen. Werkgevers en werknemers vermoeden dat er zelfs nog meer kansen zijn om mensen aan een baan te helpen. Het economische tij en de groeiende vraag naar vaklieden werken als een katalysator.

Banenafpraak

Werkgevers in de marktsector hebben beloofd uiterlijk in 2026 te zorgen voor 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt de Banenafpraak genoemd. Die afspraak is gemaakt tussen landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid. Eind 2016 moeten hiervan 14.000 zijn gerealiseerd. De cao-partijen in de bouw- en infrasector leveren met het overtreffen van de doelstellingen een grote bijdrage aan deze landelijke banenafpraak.

→ **Voorbeeld 2: Cao PRA Health Sciences 1-10-2019 t/m 30-09-2021**

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever

6. (Re-)integratie arbeidsgehandicapten

De werkgever zal bij de aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 7: Functiegroepen en salaris

8. Arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een arbeidsgehandicapte werknemer zodanig vaststellen dat die gelijk is aan de indeling van een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

40. Laagste loonschalen arbeidsgehandicapten

Aanleiding:

Analoog aan de banenafpraak is er een afspraak tussen kabinet en sociale partners dat er laagste loonschalen voor de doelgroep uit de banenafpraak worden gemaakt tussen 100 en 120 procent van het minimumloon beginnend op 100 procent minimumloon. In 2017 moesten *alle* cao's een dergelijke afspraak hebben anders zou er een wettelijke bepaling intreden die werkgevers de mogelijkheid geeft werknemers uit de banenafpraak op individueel niveau op 100 procent minimumloon aan te nemen. Cao-partijen hebben nog een laatste kans gekregen om een afspraak te maken over de laagste loonschalen. [De Stichting van de Arbeid en de staatssecretaris van SZW hebben in januari 2019 nogmaals opgeroepen om deze afspraak na te komen.](#)

Voorstel:

Neem een laagste loonschaal op in alle cao's om de instroom van mensen met een arbeidsbeperking te vergemakkelijken. Daarbij is het belangrijk dat deze loonschaal begint op 100 procent minimumloon anders telt deze niet mee voor de gemaakte afspraak.

41. Gebruik Harrie

Aanleiding:

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© 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.

Voorstel:

Het CNV wil graag in cao's afspraken maken om de HARRIE© methodiek te gebruiken om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen.

42. Stages

Aanleiding:

Het CNV maakt zich sterk voor de ontwikkeling van mensen. Dit geldt voor werkenden, maar ook voor studenten in het initiële onderwijs. Tijdens hun stage werken studenten aan hun eigen ontwikkeling en beroepskwalificaties. Dat is volgens het CNV het belangrijkste. Daarnaast leveren stagiairs ook een zekere bijdrage aan de productiviteit van de onderneming. Dit mag echter niet ten koste gaan van de ontwikkeling en beroepskwalificaties. Een reële en substantiële stagevergoeding is daarom gerechtvaardigd.

Het CNV maakt zich zorgen om het aantal stageplaatsen en de invulling van stages. Zo zijn er te weinig stageplekken. Hoewel minder groot dan de piek van januari 2021, is er in het MBO nog steeds een tekort aan stages en leerbanen. In het HBO en WO lijken de problemen minder groot te zijn. Er zijn niet altijd duidelijke afspraken binnen de stages en komt het voor dat stagiairs voor een stagevergoeding regulier werk moeten doen. Afspraken hierover in cao's en sectorplannen dienen concreet gestalte te krijgen in organisaties, door onder andere goede voorlichting aan jongeren en werkgevers.

Voorstel:

Cao-partijen maken concrete afspraken over aantallen stageplaatsen en leerwerkplekken in de cao. Daarbij moet het gaan om plekken rechtstreeks gerelateerd aan opleiding of studie. Daarnaast stelt het CNV voor om in de cao's een stagevergoeding op te nemen van minimaal 100 euro per week.

43. Modelstageovereenkomst

Aanleiding:

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) 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.

In het MBO hanteren scholen praktijkovereenkomsten. Daar liggen de meeste relevante zaken ten aanzien van een stage in vastgelegd. De praktijkovereenkomst bevat onder meer de volgende informatie:

- Contactgegevens van de student, de school en het leerbedrijf
- Naam en niveau van de opleiding
- Stage of leerbaan
- Begin- en einddatum
- Aantal praktijkuren en de verdeling daarvan over de studie jaren
- Naam van de praktijkopleider
- De werkprocessen en competenties die aan de orde moeten komen
- De wijze van beoordeling
- Voorwaarden voor voortijdige ontbinding van de overeenkomst

Alleen de stagevergoeding is niet in de overeenkomst opgenomen. Hierover kunnen in de cao aanvullende afspraken gemaakt worden, of als er geen cao(-afpraak) is, met het bedrijf.

→ **Voorbeeld: CAO Huisartsenzorg 1 januari 2021 – 31 december 2021**

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomsten

De werkgever hanteert standaardarbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen als bijlage 1 en 2. Wanneer arbeid wordt verricht in het kader van een leerplek/stage, conform artikel 6.13 van deze cao zal de werkgever een stageovereenkomst hanteren. Een model stageovereenkomst is opgenomen als bijlage 3.

CAO voor het Kappersbedrijf 2017-2019:

6.9 Stages

- a. *Stageovereenkomst: Het erkende leerbedrijf sluit een schriftelijke stageovereenkomst met de stagiair en het betrokken opleidingsinstituut. Dit gebeurt voor het begin van de beroepspraktijkvorming in het bedrijf.*
- b. *Model: De stageovereenkomst moet alle elementen bevatten van het model uit bijlage 3 van deze CAO. Is dit niet het geval, dan geldt de stageovereenkomst als arbeidsovereenkomst en het leerbedrijf als werkgever.*

Stageovereenkomst (model)

De ondergetekenden:

Stagiair:

Naam:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Geboortedatum en -plaats:

Bij minderjarigheid vertegenwoordigd door:

Hierna te noemen: de stagiair

Praktijkbiedende organisatie:

Naam:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Vertegenwoordigd door:

Hierna te noemen: het leerbedrijf

Onderwijsinstelling:

Naam:...

Adres:...

Postcode en woonplaats:...

Vertegenwoordigd door:...

Hierna te noemen: de onderwijsinstelling...

In aanmerking nemende:

- dat onderricht in de praktijk van het beroep deel uit maakt van elke beroepsopleiding conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB).
- dat de stagiair is ingeschreven bij de onderwijsinstelling op grondslag van een onderwijsovereenkomst.
- dat door de stagiair te verrichten activiteiten een onderwijsleerfunctie hebben.
- dat de praktijkaanbiedende organisatie beschikt over een gunstige beoordeling van de SBB.

Komen het volgende overeen:

Artikel 1

De stage vangt aan op:...en eindigt op:...

De stagiair loopt gedurendedagen per week/maand/jaar stage bij het leerbedrijf. Dit gebeurt op de volgende dagen van de week:...

Artikel 2

Uitgangspunt voor de beroepspraktijkvorming zijn de voor de opleiding geldende landelijke eindtermen.

Artikel 3

Het leerbedrijf wijst:

naam:... aan als praktijkbegeleider, belast met het begeleiden van de stagiair op de praktijkplaats. De onderwijsinstelling wijst: naam:... aan als docent, belast met het begeleiden van de stagiair.

Artikel 4

De stagiair is verplicht de binnen het leerbedrijf in het belang van de orde, veiligheid en gezondheid gegeven regels, voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen.

Artikel 5

De stagiair is verplicht alles geheim te houden wat hem/haar onder geheimhoudingsplicht wordt toevertrouwd of wat hem/haar als geheim ter kennis is gekomen of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs moet begrijpen.

Artikel 6

De stagiair is verplicht in het geval van afwezigheid en bij terugkomst na afwezigheid de praktijkbegeleider, alsmede de praktijkbegeleidende docent onmiddellijk hiervan op de hoogte te stellen.

Artikel 7

Deze overeenkomst eindigt:

- a) Aan het eind van de overeengekomen periode, als genoemd in artikel 1.
- b) Door het voldoen aan de eindtermen, c.q. afleggen van het examen of de examens waarop de beroepspraktijkopleiding betrekking heeft, binnen de in artikel 1 genoemde periode.
- c) Indien de stagiair de onderwijsinstelling verlaat.
- d) Bij wederzijds goedvinden, nadat een gesprek hierover heeft plaatsgevonden tussen stagiair, praktijkbegeleider, praktijkbegeleidende docent en eventueel een vertegenwoordiger van het betreffende landelijk orgaan. Deze wijze van beëindiging dient schriftelijk vastgelegd te worden.
- e) Indien de stagiair zich niet houdt aan de gedragsregels van het leerbedrijf.
- f) Indien anderszins door toedoen of nalaten van de stagiair in redelijkheid niet van het leerbedrijf verwacht kan worden dat deze overeenkomst in stand blijft.
- g) Door schriftelijke aanzegging van de onderwijsinstelling aan partijen indien de onderwijsinstelling of SBB zich ervan heeft overtuigd dat de praktijkplaats niet of niet volledig beschikbaar is, de begeleiding tekort schiet of ontbreekt, het leerbedrijf niet langer beschikt over een gunstige beoordeling van het desbetreffende landelijk orgaan, of er sprake is van andere omstandigheden die maken dat de beroepspraktijkvorming niet naar behoren zal kunnen plaatsvinden.

Artikel 8

Indien de stagiair de eindtermen dan wel het examen of de examens niet binnen de gestelde tijdsduur met goed gevolg heeft behaald, respectievelijk afgelegd, kunnen partijen schriftelijk overeenkomen dat de stage-overeenkomst wordt verlengd.

Artikel 9

De onderwijsinstelling is verplicht de stagiair voor het volgen van de beroepspraktijkvorming een ongevallen-en aansprakelijkheidsverzekering aan te bieden. De kosten van deze verzekering worden niet door de stagiair gedragen.

Artikel 10

- a) Het leerbedrijf meldt de stagiair aan bij de uitvoeringsinstelling UWV en -indien van toepassing-bij de Belastingdienst.
- b) Het leerbedrijf draagt zorg voor de correcte betaling aan de stagiair alsmede voor de correcte afdracht van premies en/of belastingen aan de in voormeld lid genoemde instanties.

Artikel 11

In alle gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet beslissen de directies van het leerbedrijf en de onderwijsinstelling in overleg. Indien van toepassing wordt SBB hierbij betrokken.

Aldus overeengekomen en in viervoud opgemaakt te: ...
op: ...

Namens het leerbedrijf:

...

De stagiair en/of bij diens minderjarigheid de wettelijk vertegenwoordiger: ...

Namens de onderwijsinstelling:

...

44. Inclusief werkgeverschap bevorderen

Aanleiding:

Het CNV werkt aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen heeft. Bewuste en onbewuste ongelijke behandeling op de werkvloer en in het aannamebeleid kunnen een belemmering zijn voor de participatie van diverse groepen. Dit vraagt van cao-partijen inzet op het voorkomen en tegengaan van ongelijke behandeling. Op basis van cultuur, religie, sekse, seksuele geaardheid, uiterlijke kenmerken, leeftijd, mentaal/fysiek vermogen, nationaliteit en etniciteit. Daarnaast zet het CNV zich actief in op het bevorderen van inclusief werkgeverschap.

Voorstel:

- De organisatie doet onderzoek naar diversiteit en inclusie op de werkvloer en maakt op basis van de uitkomsten een beleid voor diversiteit en inclusie op de werkvloer. Onderzoek bestaat uit het 'meten' van de diversiteit en een Medewerkerstevredenheidonderzoek.
- Om inclusief werkgeverschap te bevorderen kunnen afspraken gemaakt worden over vrije dagen die voor medewerkers binnen de organisatie belangrijk zijn. Bijvoorbeeld rondom feestdagen. Een inventarisatie over welke dagen voor de medewerkers van de organisatie relevant zijn kan hier aan vooraf gaan.
- Ook kan er een inventarisatie gemaakt worden en/of afspraken gemaakt worden over speciale ruimtes op de werkvloer. Denk daarbij aan:
 - o Is er behoefte aan een ruimte voor mensen die borstvoeding geven om rustig te kunnen kolven?
 - o Is er behoefte aan een gebedsruimte?
 - o Is de werkvloer/het kantoor genoeg toegankelijk en gebruiksvriendelijk voor mensen met een fysieke beperking?
 - o Is er behoefte aan een genderneutraal toilet?
- Genderneutraal en inclusief taalgebruik in alle communicatie. Organisaties aanmoedigen om ook juist in het wervingsproces dit te gebruiken.
- Organisaties aanmoedigen om diversiteit en inclusie vanaf stap 1 mee te nemen in de werving van medewerkers door bijvoorbeeld afspraken te maken over inclusief werven.

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

- Aansluiting bij het Charter Diversiteit. 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.
- 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.
- Vanuit de medezeggenschap bevorderen dat alle werknemers gelijk behandeld worden. De OR heeft een rol bij de controle van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in een bedrijf. De OR bevordert volgens artikel 28 WOR 'zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden in de onderneming.'
- Aandacht besteden aan de cao-tafel aan de bevordering van het aantal vrouwen en mensen met een migratieachtergrond op weg naar en in de top van het bedrijfsleven en de publieke sector.
- Het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking (zie ook 4.3)
- Genderneutrale formuleringen in cao's (bv geboorteverlof ipv vaderschapsverlof).
- Aandacht besteden aan de cao-tafel aan stagediscriminatie in ondernemingen.

→ **Voorbeeld: Cao Banken 2017-2018**

Diversiteit

"Werkgevers sluiten zich in 2017 aan bij Diversiteit in bedrijf. Daarvoor zal de WVB een Charter Diversiteit namens werkgevers ondertekenen. In dat kader zullen werkgevers minimaal een keer per jaar middels een door WVB te organiseren conferentie of training onder andere aandacht besteden aan de voordelen van diversiteit en het tegengaan van discriminatie op de werkvloer."

45. Medezeggenschap

Aanleiding:

Het aantal ondernemingen dat ten minste 50 personen in dienst heeft en daarmee OR plichtig is maar geen OR heeft is de afgelopen jaren toegenomen. Hadden in 2011 nog 71% OR-plichtige bedrijven een OR, in 2017 is dit aantal met 4% gedaald naar 67% en de jaren erna op 67% gebleven. Er worden diverse redenen aangedragen waarom ondernemingen geen OR hebben. Genoemd wordt dat het personeel er geen behoefte aan heeft; dat er alternatieve overlegvormen zijn; dat de onderneming met veel flexibele contracten werkt, etc. Daarnaast neemt de scholing van OR-leden af. Het percentage OR-leden dat jaarlijks 5 dagen scholing kreeg was in 2008 25%, maar daalde naar 18% in 2011 en naar 11% in 2017. Het percentage OR-leden dat sporadisch scholing of een cursus krijgt, nam wel iets toe.¹¹

Omgekeerd is de trend dat de wetgever allerlei taken naar de ondernemingsraden toe schuift. In de wet Huis voor Klokkenluiders die per 1 juli 2016 van kracht werd heeft de wetgever de ondernemingsraad instemmingrecht verleend op de interne meldregeling die een OR-plichtig bedrijf moet hebben.

In januari 2018 kreeg de OR meer zeggenschap over de beloning van de bestuurders in de onderneming. De directie van ondernemingen met meer dan 100 werknemers moet vanaf 2019 verplicht in gesprek met de ondernemingsraad over de beloningen van de topbestuurders.

Verder heeft de OR grotere bevoegdheden gekregen vanwege de wijziging in de Arbowet die per 1 juli 2018 van kracht is geworden. De OR heeft instemmingrecht op de benoeming van de persoon en de positie van de preventiemedewerker. Daarnaast krijgt de OR meer mogelijkheden om te overleggen met de arboarts en andere arbodeskundigen.

In de sector Onderwijs is de medezeggenschap anders georganiseerd en verankerd in de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). In de medezeggenschapsraad (MR) zitten naast personeelsleden van de school ook ouders en leerlingen (in het voortgezet onderwijs) en studenten op MBO's, HBO's en universiteiten.

Voorstel:

Het CNV onderschrijft het blijvend belang van medezeggenschap in de ondernemingen en instellingen. Het voorstel is om OR-plichtige bedrijven die geen OR hebben actief te benaderen met de

¹¹ Onderzoek Ministerie SZW naar de naleving van de Wet op de Ondernemingsraden 2017

vraag waarom er geen OR is. Bij ondernemingen waar het CNV als partij een cao afsluit, wordt dit onderwerp besproken aan de cao-tafel. Cao-partijen maken bijvoorbeeld een protocolafpraak waarin partijen besluiten om gedurende de looptijd van de cao inspanningen te verrichten met als doel het uitschrijven van OR-verkiezingen en het oprichten van een OR.

Om de positie van de vakbond op ondernemingsniveau te versterken kan in de cao worden afgesproken dat OR-leden een gratis lidmaatschap bij de vakbond krijgen aangeboden door de werkgever. Dit gebeurt met een speciale kortingsregeling. OR-leden kunnen dan makkelijker aan cursussen deelnemen van de vakbond en zo hun kennis vergroten. OR leden die geen vakbondslidmaatschap willen, kunnen dit weigeren.

Gezond aan het werk

46. 30-urige werkweek

Aanleiding

Het CNV vindt dat een 30-urige werkweek voor mannen en vrouwen op termijn de norm moet worden in Nederland zonder dat de werknemer salaris hoeft in te leveren. De verwachting is dat een kortere werkweek een positief effect heeft op de gezondheid en inzetbaarheid van mensen. Daardoor dalen de kosten voor ziekteverzuim en neemt de productiviteit toe. Verder komt het voorstel tegemoet aan het wegvallen van deeltaken in het kader van robotisering / automatisering.

Een 30-urige werkweek met behoud van het huidige loon heeft de volgende voordelen:

- Meer gelijke kansen tussen mannen en vrouwen; als 30 uur werken de norm wordt voor mannen en vrouwen nemen de carrièrekansen voor vrouwen toe. Veel vrouwen werken nu vaak in (kleine) deeltijdbanen van gemiddeld 26 uur per week¹² dus deze banen opplussen naar 30-uur per week zou een forse stap vooruit zijn. De kans dat vrouwen kunnen doorgroeien naar topfuncties wordt daarmee groter. De voorwaarde voor een topfunctie, namelijk dat dat je fulltime beschikbaar moet zijn, wordt voor meer vrouwen haalbaar. Ook geven 316.000 deeltijders aan meer uren te willen werken en daarvoor direct beschikbaar te zijn.¹³
- Met een 30-urige werkweek neemt de financiële zelfstandigheid van vrouwen toe. Werknemers gaan 30 uur werken met behoud van hun salaris gebaseerd op 36-uur. Dit betekent dat het uurloon stijgt.
- Meer tijd voor de persoonlijke scholing en ontwikkeling van de werknemer. Om weerbaar en wendbaar te zijn op de arbeidsmarkt moet je als werknemer je kennis en vaardigheden blijven scholen. Dit slaat los van je vakgerichte scholing die door de werkgever aangeboden en betaald wordt en die je doorgaans in werktijd volgt. Jezelf blijven scholen en ontwikkelen kost niet alleen geld maar ook veel tijd. Een 30-urige werkweek levert de werknemer vrije tijd op die hij zelf kan inzetten voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

¹² Rapport IBO Deeltijd

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/niet-beroepsbevolking>

- Een betere werk-privé balans. De oorzaken van een burn-out zijn niet altijd werk gerelateerd. Ook gebeurtenissen en spanningen in de privésituatie kunnen leiden tot een burn-out. Meer aandacht voor de balans tussen werk en privé is dus van essentieel belang. Een burn-out heeft wel altijd gevolgen voor de inzetbaarheid van de werkende.
- Meer hersteltijd en daarmee minder kans op burn-out. Veel mensen leiden aan werkstress en stressgerelateerde klachten, die leiden tot veelvuldig ziekteverzuim. Op een arbeidspopulatie van bijna 9 miljoen mensen is 1,3 miljoen mensen met een burn-out bijna 15%.
- Meer tijd voor mantelzorgtaken en vrijwilligerswerk. Volgens Mantelzorg NL waren er in 2019 4,4 miljoen mantelzorgers, waarvan 1 op de 4 zijn mantelzorgtaken combineerde met betaald werk.¹⁴ Het gaat dan om 1,1 miljoen werkende mantelzorgers.
- Een hogere arbeidsproductiviteit. De reden voor de productiviteitsverhoging is het feit dat mensen efficiënter gaan werken. Vergaderingen werden bijvoorbeeld teruggebracht van twee uur tot 30 minuten, er werden geen onnodige e-mails verstuurd en werknemers creëerden signalen voor hun collega's dat ze tijd nodig hadden om zonder afleiding te werken. Werknemers merkten waar ze tijd verspilden en gingen daardoor bewuster met hun werktijd om.
- Een grotere kans om gezond het pensioen te behalen. Langer doorwerken betekent ook dat mensen op een oudere leeftijd en met mogelijke gezondheidsklachten aan het werk zullen zijn.

Het voorstel voor een 30-urige werkweek vraagt wel om een geheel andere manier van werken en het plannen van werk. De organisatie van het werk moet anders en efficiënter. Denk daarbij aan: werknemers meer zeggenschap en regelruimte geven wat betreft hun eigen werk, minder en korter vergaderen, geen tijd meer besteden aan de afhandeling van zinloze mail, telewerken waar mogelijk, etc. Dit vraagt iets van directie, roostermakers en planners bij ondernemingen en werknemers. Alleen als deze organisatiewijziging en cultuuromslag plaatsvindt zal de overstap naar de 30-urige werkweek leiden tot de verhoging van de arbeidsproductiviteit van 20 tot 40 % zoals bij de pilots in het buitenland het geval was.

¹⁴ https://mantelzorg.nl/uploads/content/file/Mantelzorg%20in%20cijfers%202019_1568124706.pdf

Voorstel:

1. Maak in de cao een afspraak over het (op termijn) invoeren van de 30-urige werkweek, met behoud van een volledig salaris. Ook in tijden van werkloosheid is het mogelijk om de werkweek te verkorten. Dit kan in stappen van 36-34-32-30 uur. De 30-urige werkweek kan een bijdrage leveren aan de werkgelegenheidsdiscussie, zoals uitruil van de nieuw af te spreken cao-loonsverhoging tegen minder uren per week werken. Maak daarbij aanvullende afspraken over efficiënter werken, minder vergaderen, werkdruk en telewerken. Geef werknemers meer zeggenschap over hun werk en meer regelruimte binnen hun werk.
2. Maak in de cao afspraken over het opplussen van kleine en versnipperde deeltijdcontracten naar 30-uur om zo de financiële zelfstandigheid van werknemers te bevorderen.

→ Voorbeeld 1: Loyals

Marketingbedrijf Loyals in Mijdrecht draait sinds februari 2020 een proef met een werkweek van vier dagen voor alle werknemers, met loonbehoud. De belangrijkste reden voor marketingbedrijf Loyals (100 medewerkers) om ook naar een vierdaagse werkweek over te stappen waren de werknemers. De onderneming constateerde dat het personeel weinig energie had. Werknemers worstelden met een gebrek aan tijd en het weekend was tekort om weer helemaal op te laden. Vandaar dat Loyals de werknemers allemaal een extra vrije dag per week geeft en iedereen 32 uur gaat werken. De onderneming kiest er niet voor om op een vaste vrije dag dicht te gaan omdat het bereikbaar wil blijven voor klanten.

→ Voorbeeld 2: Cao 2019-2020 HTM

Tijdens de looptijd van de cao gaan partijen onderzoeken of in 2021 de 35-urige werkweek er gaat komen. Daarnaast komt er een werkgroep, die in de aanloop naar de 35-urige werkweek gaan onderzoeken of er al gemakkelijke winstpunten rondom werkdruk te behalen zijn.

→ Voorbeeld 3: Cao Achmea 2019-2021

In het onderhandelingsresultaat voor de cao van 2019-2021 is afgesproken dat er per 1 januari 2021 een 34-urige werkweek bij Achmea ingevoerd wordt, met behoud van het voltijds salaris. De werkweek bij Achmea is nu nog 36 uur.

47. Veilig en gezond werken

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk dat werknemer 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. 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.

Voorstel:

- Ieder bedrijf of organisatie stelt een preventiemedewerker aan. De OR heeft instemmingrecht op de benoeming van de persoon en de positie van de preventie-medewerker;
- Werkgever en medezeggenschap komen gezamenlijk tot overeenstemming over de positie van de preventiemedewerker;
- 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 goedgekeurde arbocatalogus;
- Ieder bedrijf biedt actief en periodiek aan alle werkenden binnen het bedrijf een Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en Duurzame Inzetbaarheid Onderzoek (DIO) aan;

- Ieder bedrijf ontwikkelt en voert actief beleid op psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Maatregelen tegen pesten, seksuele intimidatie en agressie maken onderdeel uit van dit beleid.
- Ondernemingen die werken met gevaarlijke stoffen houden voor hun werknemers een individueel blootstellingsregister bij. Ondernemingen nemen waar nodig maatregelen ter bescherming van hun werknemers tegen extreem weer (bijvoorbeeld hitte) vanwege de klimaatsverandering.

→ **Voorbeeld: Cao vvt 2018-2019**

Artikel 10.4 Vertrouwenspersoon seksuele intimidatie

Dit artikel is alleen van toepassing op Verpleeg- en Verzorgingshuizen

1. *Je werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie je voor opvang, steun en advies terecht kunt als je te maken hebt met seksuele intimidatie. Over het besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan de Ondernemingsraad een bindende voordracht doen.*
2. *De vertrouwenspersoon geniet dezelfde rechtsbescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de ondernemingsraden geldt voor leden van de Ondernemingsraad.*

48. Inventarisatie werkdruk/werkstress

Aanleiding:

Het CNV acht het van belang dat de werkdruk/werkstress structureel aangepakt wordt in een onderneming. 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.

Voorstel:

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 onafhankelijke deskundige. Door de werkgever en vakbond gezamenlijk kan er een deskundige geselecteerd worden voor het maken van een inventarisatie. Als de werkgever echter geen activiteiten onderneemt dan kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld. Het aantal werknemers dat ziek is geworden ten gevolge van werkdruk/werkstress dient door de bedrijfsarts geregistreerd te worden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

→ **Voorbeeld 1:**

In de jeugdzorg hebben cao-partijen een paritair samengestelde werkgroep gevraagd hen te adviseren over te nemen maatregelen en te maken afspraken die leiden tot vermindering van de werkdruk. De aanbevelingen van deze Werkgroep Werkdruk zijn opgenomen in een bijlage in de cao.¹⁵ In de cao is afgesproken dat in iedere organisatie de werkgever en de OR/PVT samen beleid ontwikkelen en een set van normen en/of afspraken maken om de werkdruk aan te pakken en het werkplezier te verhogen. Zij volgen daarbij de aanbevelingen van de Werkgroep Werkdruk.

Als de werkgever en de OR/PVT gezamenlijk vaststellen dat zij al goede afspraken met elkaar hebben gemaakt over het beheersen van werkdruk en het bevorderen van werkplezier en als beide partijen menen dat deze afspraken vergelijkbaar zijn met de bovengenoemde opdracht aan partijen, dan hoeven er in die organisatie geen nieuwe afspraken te worden gemaakt.

Bij het maken van afspraken over de set van normen en/of afspraken dienen de werkgever en de OR/PVT wordt er o.a. rekening gehouden met de volgende onderwerpen: vervanging bij langdurige afwezigheid, complexiteit van het werk, individuele draagkracht en persoonlijke omstandigheden, de balans tussen de professionaliteit van werknemers en de financiële realiteit van werkgever.

¹⁵ Zie https://www.fcb.nl/sites/default/files/bijlage_12.pdf.

→ **Voorbeeld 2: CAO Schoonmaak-en glazenwassersbedrijf**

Artikel 14 WERKDRUKMETER

1. *Er zijn 2 meetinstrumenten om per object, rayon en/of bedrijf de werkdruk te meten, de werkdrukmeter schoonmaak en de korte werkdrukmeter:*
 - a. *De werkdrukmeter schoonmaak. Deze geeft in één oogopslag inzicht in de hoogte van de ervaren werkdruk, mogelijke oorzaken en de gevolgen;*
 - b. *De korte werkdrukmeter. Deze geeft een globaal beeld van de werkdruk en een beeld van de belastende factoren.*

Beide werkdrukmeters maken deel uit van deze CAO (zie: bijlage 10).

2. *De inzet van een werkdrukmeter is verplicht bij heraanbesteding van objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar: 6 maanden voor beëindiging van het contract en 6 maanden na de start van het nieuwe contract.*
3. *De meetinstrumenten zijn kosteloos beschikbaar via www.werkdruketerschoonmaak.nl.*

Protocol werkdrukmeter Schoonmaak-en Glazenwassersbranche

1. *Er zijn twee meetinstrumenten om per object, rayon en/of bedrijf informatie te verzamelen over de werkdruk van de medewerkers en tevens om vast te stellen welke factoren hierop van invloed zijn:*
 - a. *De werkdrukmeter schoonmaak. Deze geeft in één oogopslag inzicht in de hoogte van de ervaren werkdruk, mogelijke oorzaken en de gevolgen.*
 - b. *De korte werkdrukmeter. Deze geeft een globaal beeld van de werkdruk en een beeld van de belastende factoren.*
2. *De korte werkdrukmeter kan ingezet worden in situaties waarin geen meningsverschil is tussen werkgever en werknemers over het feit dat er werkdruk is en waar men een beeld wil krijgen over de werkdruk en de belastende factoren. De korte werkdrukmeter kan aangevuld worden met maximaal 4 aanvullende thema's. In situaties waarin er verschil van mening is tussen werkgever en werknemers over of er werkdruk is of in situaties waarin een volledig beeld van oorzaken en belastende factoren gewenst is, dient de volledige werkdrukmeter schoonmaak ingezet te worden.*
3. *De werkdrukmeters bestaan uit een vragenlijst die de medewerkers anoniem invullen. De resultaten daarvan zijn niet naar individuele medewerkers terug te brengen. Om conclusies te verbinden aan*

een onderzoek dienen minimaal 5 medewerkers deel te nemen. Als een aanbesteding uit verschillende objecten bestaat, worden alle objecten meegenomen bij de werkdrukmeting. Schoonmaak danwel glazenwassersbedrijven stimuleren medewerkers de werkdrukmeter zoveel mogelijk in te vullen.

- 4. De inzet van een werkdrukmeter is verplicht rondom aanbestedingen (bij objecten met een waarde van € 500.000 of meer per jaar): 6 maanden voor expiratie van het contract door het verliezende bedrijf en 6 maanden na de start van het nieuwe contract door het verwervende bedrijf. De keuze voor het te gebruiken instrument wordt bepaald op basis van punt 2. Het schoonmaakbedrijf bespreekt de resultaten met medewerkers en met de opdrachtgever. Als opdrachtgever geldt in deze degene ten behoeve van wie het object wordt schoongemaakt. Het verliezende bedrijf stelt het rapport ter beschikking aan het verwervende bedrijf. De bedrijven zijn verplicht de uitkomsten van de werkdrukmetingen eveneens ter beschikking te stellen aan de RAS. De uitkomsten worden niet aan intermediairs, makelaars of andere derden bekend gemaakt.*
- 5. De werkdrukmeter schoonmaak kan tevens gebruikt worden om klachten van medewerkers over een te hoge werkdruk nader te onderzoeken als na eerder overleg met de leidinggevende over deze klachten volgens de medewerkers geen afdoende maatregelen zijn getroffen. Dit wordt uitgewerkt onder punten 6 en 7.*
- 6. Een onderzoek middels de werkdrukmeter schoonmaak kan worden geïnitieerd door:*
 - a. directie en management;*
 - b. de direct leidinggevende;*
 - c. P&O;*
 - d. de ondernemingsraad/PVT;*
 - e. de vakorganisaties en direct betrokken medewerkers.*
- 7. Partijen in en buiten de onderneming, zoals genoemd onder voorgaand punt, die het initiatief overwegen om een onderzoek met behulp van de werkdrukmeter schoonmaak uit te voeren, stellen de directie van de onderneming op de hoogte als de aanleiding van het onderzoek is gelegen in de klachten van medewerkers over te hoge werkdruk. Dit initiatief kan slechts leiden tot onderzoek onder de volgende voorwaarden:*
 - a. Na het overleg met de direct leidinggevende zijn volgens de medewerkers geen afdoende maatregelen getroffen.*

- b. *De directie de gelegenheid heeft gehad om de werkdrukklacht eerst nog zelf te onderzoeken en de betreffende partij die het werkdrukonderzoek wil uitvoeren op de hoogte heeft gesteld, onder vermelding van het tijdstip waarop er een uitkomst van de zijde van de directie te verwachten is. Van deze uitkomst wordt de betreffende partij op de hoogte gesteld voordat het onderzoek als bedoeld onder 3 b wordt gehouden, of:*
- c. *De directie van de mogelijkheid tot nader onderzoek, zoals vermeld onder b. afziet en de betreffende partij die het werkdrukonderzoek wil uitvoeren hiervan op de hoogte heeft gesteld.*

→ **Voorbeeld 3:**

In de sector zorg & welzijn is er een meldpunt naleving cao gecreëerd:

'Om er voor een ander te kunnen zijn, is het belangrijk dat je goed voor jezelf zorgt. Vanwege de personele tekorten in de sector zorg en welzijn, krijgen we veel vragen en signalen die te maken hebben met roostering en overuren. We horen graag jouw verhalen. Over wat er goed gaat, maar vooral ook wat er niet goed gaat.

De werkdruk is binnen veel zorg- en welzijnsorganisaties hoog. Door de druk op de zorg worden regels, bewust of onbewust, overtreden. Met dit meldpunt maken we inzichtelijk waar de grootste problemen zitten en gaan we in gesprek over wat hieraan te doen, dat kan zijn met zorgorganisaties, maar ook met brancheorganisaties. Natuurlijk kun je sommige zaken ook (eerst) met je manager of je HR-afdeling bespreken. Waar gaat het vaak mis?

- *Inkomen en vergoeding*
- *Werktijden, rusttijden, verlofuren*
- *Werkdruk*

Herken je dit? En wil je ook dat hier iets aan gedaan wordt? Laat van je horen en meld het ons.'

49. Jaarlijks coachingsgesprek 'Grip op het leven'

Aanleiding:

Het aantal werkenden met een burn-out is in tien jaar tijd gestegen van 11 naar 16 procent. Een miljardenkostenpost voor werkgevers en samenleving. Door de coronacrisis nam de werkstress nog verder toe in veel sectoren. Nu versoepelingen doorgevoerd worden en er gezocht wordt naar een nieuw normaal en een vorm van hybride werken (deels thuis/ deels op het bedrijf) kan deze nieuwe situatie werknemers stress opleveren. Veel stress wordt veroorzaakt door een wankel werk privé balans. Nederland telt 4 miljoen mantelzorgers. Miljoenen werkenden combineren een gezin met een fulltime baan. Stress kan ook worden veroorzaakt door werkgerelateerde factoren: gebrek aan autonomie, een te hoge werkbelasting, teveel regeldruk, bureaucratie of andere organisatiefactoren. Een jaarlijks gesprek met een coach, aangeboden door de werkgever, moet iedere werknemer helpen om een betere balans tussen de werk en privé situatie te vinden, knelpunten in werksituaties op te lossen en goed en gezond te blijven functioneren. Dit voorkomt (langdurige) uitval en houdt de werknemer fit voor de organisatie.

Voorstel:

De inzet van het CNV is dat in elke cao staat dat iedere werknemer een jaarlijks gesprek met een gecertificeerd coach heeft. Het doel van dit gesprek is om de werkprive balans door te lichten en knelpunten die tot overbelasting in het werk leiden, aan te pakken. De coach kan de werknemer van adviezen voorzien die hem of haar helpen beter te functioneren. De werkgever betaalt hiervan de kosten. Een investering die zich terugbetaalt in lagere verzuimkosten en beter functionerende werknemers. Dit aanbod moet ook gelden voor mensen met een tijdelijk contract.

Het gesprek tussen werknemer en coach is vertrouwelijk. De coach speelt gegevens alleen door aan de werkgever als de werknemer daar uitdrukkelijk toestemming voor geeft. Daarnaast kan de coach ondersteunen bij een eventueel vervolggesprek tussen werkgever en werknemer om eventuele knelpunten op te lossen, mocht de werknemer dit wensen. Indien er in alle gesprekken een rode lijn zit die op organisatieniveau opgelost kan worden – denk bijvoorbeeld aan een te hoge regeldruk of flexibele werktijden - dan kan de coach dit bespreken met de werkgever.

50. Opstellen RI&E

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk om werkgevers aan te spreken op hun verplichting tot het hebben van een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). Zolang het COVID-19-virus rondwaart in Nederland, betekent dit dat werkgevers de risico's van het virus moeten opnemen in de RI&E en in het plan van aanpak moeten beschrijven hoe er veilig gewerkt kan worden. Hoewel het hebben van een RI&E wettelijke verplichting is heeft maar 27% van de ondernemingen een RI&E waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Mogelijk dat de situatie met het COVID-19-virus ertoe bijdraagt dat ondernemingen de verplichting tot het hebben van een RI&E serieus nemen en het aantal ondernemingen met een RI&E waarin alle belangrijke risico's zijn opgenomen zich uitbreidt. Als vast onderdeel van de RI&E moeten de werkgevers beleid voeren dat psychosociale arbeidsbelasting¹⁶ voorkomt en beperkt. Werknemers hebben recht op voorlichting over gezondheidsschade van werkdruk/werkstress en de maatregelen die erop gericht zijn om deze schade te voorkomen.

Voorstel:

Afspreken in de cao dat werkgevers regelmatig een RI&E opstellen en een bijbehorend plan van aanpak. Ook het COVID-19-virus moet als risico beschreven worden en werkgevers moeten in het plan van aanpak aangeven hoe er veilig gewerkt kan worden. Daarnaast moet het thema psychosociale arbeidsbelasting met daarin opgenomen beleid gericht op het tegengaan van werkdruk, seksuele intimidatie en geweld op de werkvloer een vast onderdeel van deze RI&E zijn. De in het plan van aanpak benoemde oplossingen dienen ook daadwerkelijk te worden uitgevoerd.

¹⁶ Discriminatie, pesten op het werk, agressie en intimidatie, beroepsgebonden depressie, seksuele intimidatie, posttraumatisch stress-stoornis, overspannenheid en burn-out en werkdruk

51. Werkgeluk

Het CNV wil het werkgeluk van werknemers bevorderen. Een werknemer die op de juiste plek zit, uitdagend werk heeft en zijn werk met plezier doet, voelt zich meestal gelukkiger dan collega's waarbij het werk een last is geworden. Wie zijn werk met plezier doet is bovendien productiever, innovatiever en minder vaak ziek. Werkgeluk verkleint de kans op burnout. De mate van werkgeluk bepaalt voor een groot deel dus hoe gelukkig iemand buiten zijn werk is. Werkgeluk is te beïnvloeden door goede randvoorwaarden af te spreken.

Voorstel:

Maak in de cao afspraken over werkgeluk als vast onderdeel van loopbaanbeleid binnen een onderneming en neem het thema op voor functioneringsgesprekken met werknemers.

→ **Voorbeeld 1: Cao ING**

Er zal zoveel als mogelijk rekening gehouden worden met de individuele omstandigheden van werknemers. Dat betekent dat ze daarover in gesprek zullen gaan met hun leidinggevenden. Dat is voor beiden wennen. Om werknemers daarbij te helpen hebben is afgesproken dat er interne collega's worden opgeleid om mensen te helpen het gesprek over hun toekomst aan te gaan. Ook de leidinggevende zal leren hiermee om te gaan. Bij uitvraag bleek dat als het onderwerp 'tijd' aandacht krijgt, dit het meeste werkgeluk oplevert. Daarom is er een budget van 0,4% afgesproken. Van dat geld wordt een zogenaamde pool van werkgelukbrengers (vervangers) ingericht, zodat werknemers tijd hebben voor hun eigen ontwikkeling en hun werk-privébalans.

52. Werken in de hitte

Nederland krijgt steeds vaker te maken met langdurige hittegolven met tropische temperaturen. Werken met warm weer is niet altijd prettig. Ongeveer 12% van werkend Nederland werkt in of met (de) hitte. Denk aan beroepen in de landbouw, horeca, industrie, bouw of het spoor. Bij bepaalde beroepen heb je zelfs als het hartje winter is te maken met hitte. Bijvoorbeeld bakkers, koks, mijnwerkers, arbeiders in de papier-, staal- en glasindustrie.

Risico's van werken in de hitte

- Warmte-uitslag: Jeukende bultjes, die ontstaan doordat je zweetklieren verstopt raken. Dit is redelijk onschuldig, maar wel vervelend.
- Hittekramp: Kramp in benen, armen, buik of rug. Dit ontstaat door een tekort aan vocht en zout in de spiercellen.
- Hitte-uitputting: Duizeligheid, misselijkheid, hoofdpijn of niet meer normaal kunnen lopen.
- Hitteberoerte: De werknemer heeft een hoge lichaamstemperatuur (soms hoger dan 41 °C) en een rode huid, maar zweet niet. Ook kan hij last krijgen van abnormaal gedrag, zoals geheugenverlies, agressiviteit, stuipen en verwardheid.

Er zijn geen wettelijke normen over wanneer het te warm is om te werken. Wanneer het warm is, kun je wel afspraken maken met je werkgever. Denk bijvoorbeeld aan een tropenrooster, genoeg schaduwplekken, langere pauzes en extra drinken. Check je cao of er afspraken zijn gemaakt over werken in de hitte.

Het CNV heeft een Hitte-index App ontworpen om professionals bij zomerse omstandigheden zo snel mogelijk van de juiste informatie te voorzien, op welk moment en welke locatie dan ook. Bij werken in de hitte weet de werknemer meteen wat hij moet doen.

Voorstel:

Maak in de cao afspraken over het werken in de hitte. De CNV-hitte-App kan hierbij een mooi hulpmiddel zijn.

→ Voorbeeld 1: Cao BIKUDAK 2019-2020

De werknemer is niet verplicht zijn werkzaamheden in de buitenlucht aan te vangen dan wel voort te zetten bij een temperatuur van 40 graden Celsius of hoger, gemeten op een hoogte van 1,50 meter boven de werkplek. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen, tenzij sprake is van hitte-WW als gevolg van onwerkbaar weer. In het laatste geval verstrekt de werkgever op de aan de werknemer

verstrekke uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen loon.

53. Hybride werken

Aanleiding:

Vanwege het coronavirus en de daaropvolgende lockdown in maart 2020 deed het kabinet de oproep aan werkend Nederland om zoveel mogelijk thuis te werken. In de maanden daarop is er massaal gehoor gegeven aan deze oproep en de verwachting is dat een aantal dagen per week thuiswerken ook na het uitdoven van het coronavirus in veel bedrijven gehandhaafd zal blijven. Er zal een mix ontstaan van thuiswerken en op kantoor werken (Hybride werken)

Omdat de werkgever ook verantwoordelijk is voor de thuiswerkomgeving, moeten er (nieuwe) afspraken gemaakt worden over de wijze van werken en de verantwoording daarvan, de inrichting van de werkplek en de faciliteiten die de werkgever ter beschikking stelt. Daarbij valt te denken aan:

- het verstrekken van een goede werkplek zoals een goede bureaustoel, een laptop met los toetsenbord en los beeldscherm, zodat de werknemer zijn werk op een veilige en gezonde manier kan doen. Langdurig werken op de laptop zonder hulpmiddelen leidt tot ergonomische klachten;
- faciliteiten om deel te nemen aan virtuele vergaderingen, en tevens het aanbieden van coaching en een goede ICT ondersteuning voor digitaal vergaderen
- het verstrekken van een thuiswerkvergoeding en een aangepaste reiskostenvergoeding aan werknemers; in cao's zou een ondergrens moeten worden bedongen van het maximale vrijgestelde bedrag voor thuiswerken per dag, net zoals bij de reiskostenvergoeding. Volgens indicatieve berekeningen van het Nibud ligt het bedrag voor de thuiswerkvergoeding rond de €2 per dag. Het uitkeren van een eenmalige vergoeding gedurende de looptijd van de cao is niet wenselijk.
- afspraken maken over de reguliere werktijden en hoe daarvan kan worden afgeweken alsmede de bereikbaarheid van werknemers;
- een budget opnemen voor sport en beweging om werknemers gezond te houden
- Ook de ondernemingsraad heeft hierbij een rol. Op grond van artikel 28 lid 1 van de WOR heeft de ondernemingsraad de taak de naleving te bevorderen van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van werknemers. Deze OR-taak beperkt zich niet tot het werken in de onderneming zelf maar geldt ook voor hybride werken.

Hybride werken en borging privacy

Nu thuiswerken/hybride werken in de toekomst meer zal gaan plaatsvinden is het van belang om ook de privacy goed te borgen. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij vertrouwen geeft en van de werknemer dat hij verantwoord omgaat met de vrijheid die thuiswerken biedt. Er zijn voldoende mogelijkheden voor de werkgever die gewenst toezicht mogelijk maken (rapportages, frequent digitale contacten en omvang geleverde productie etc.). Alleen bij ernstige vermoedens van misbruik zou een verdergaande controle mogelijk moeten zijn. Dergelijke vergaande maatregelen moeten wel conform AVG zijn. Specifieke sectorale afspraken zouden in cao's gemaakt kunnen worden.

Maak in de cao duidelijke afspraken hoe de privacy bij hybride werk goed kan worden geborgd. Alleen bij ernstige vermoedens van misbruik zou een verdergaande controle, conform de AVG normen, mogelijk moeten zijn.

Voorstel:

Maak in de cao duidelijke afspraken over hybride werken, zeker als thuiswerken na corona een meer structureel karakter krijgt. Maak afspraken over de volgende onderwerpen:

- Voor welke functies thuiswerken mogelijk is en voor hoeveel dagen er per week thuis gewerkt mag worden.
- Over het faciliteren van de werkplek thuis zodat deze arbotechnisch aan de regels voldoet. Stel bijvoorbeeld beeldscherm, stoel en computer aan de werknemer ter beschikking.
- Faciliteren van digitaal vergaderen, niet alleen door software ter beschikking te stellen maar ook door het coachen en een goede ICT ondersteuning voor het digitaal vergaderen.
- een ondergrens van minimaal 2 euro (richtlijn Nibud) ten aanzien van het maximale vrijgestelde bedrag voor thuiswerken per dag , net zoals bij de reiskostenvergoeding. Het uitkeren van een eenmalige vergoeding gedurende de looptijd van de cao is niet wenselijk.
- Reguliere werktijden en hoe daarvan kan worden afgeweken (zie ook kaart Recht op onbereikbaarheid) .
- Borgen van privacy (zie kaart....)
- Aangepaste reiskostenvergoeding.
- Budget voor sport en beweging.

Maak in de cao duidelijke afspraken hoe de privacy bij hybride werk goed kan worden geborgd. Alleen bij ernstige vermoedens van misbruik zou een verdergaande controle, conform de AVG normen, mogelijk moeten zijn.

54. Recht op onbereikbaarheid

Het CNV is van mening dat het vanuit arbeidsomstandigheden en de werk-privébalans geredeneerd goed is dat werknemers (waar mogelijk) in hun privétijd onbereikbaar zijn voor werk en werk gerelateerde berichten. Dit zal nog meer van belang worden nu hybride werken zijn intrede heeft gedaan.

De prikkel om bereikbaar te zijn maakt dat werknemers niet goed loskomen van hun werk en niet voldoende rust nemen. Dit kan leiden tot werkstress met in het slechtste geval uitval vanwege burn-out-klachten. Vanuit goed werkgeverschap heeft de werkgever de plicht om de werknemer buiten werktijden rust te gunnen.

Het CNV vindt dat het recht op onbereikbaarheid geregeld moet worden in cao-afspraken en als een maatwerkafpraak in de bedrijven moet worden uitgewerkt. Daarin kan afgesproken worden welke werknemers vanwege de aard van hun functie bereikbaar moeten zijn en de mate en manier van bereikbaarheid. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (als deze er is) heeft hier een belangrijke taak in.

Voorstel:

Maak in de cao helderde afspraken over het recht voor werknemers om op bepaalde tijden en onder bepaalde voorwaarden onbereikbaar voor het werk te zijn.

→ **Voorbeeld 1: Cao Gehandicaptenzorg**

De werknemer heeft het recht om op een vrije dag onbereikbaar te zijn voor werk.

→ **Voorbeeld 2: Cao Jeugdzorg**

Binnen jeugdzorg heb je geen 'nine to five'-baan, je bent in bepaalde gevallen ook buiten werktijd bereikbaar voor de cliënten en de leidinggevende. Toch is het belangrijk om in privé-tijd niet met werk bezig te hoeven zijn. Daarom maken we de afspraak dat werknemers het recht hebben om in hun vrije tijd onbereikbaar te zijn. Het gaat dan om werk dat best een dag of een weekend kan blijven liggen.

55. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)

Aanleiding:

Voor mantelzorgers zijn verschillende (verlof)regelingen¹⁷ mogelijk waar werkgevers en werknemers aanvullende afspraken over kunnen maken in cao's. De verlofregeling voor langdurende zorg, de verlofvorm voor het verlenen van noodzakelijke intensieve zorg voor een dierbare, geeft echter onvoldoende financiële ondersteuning om van de bestaande verlofregeling gebruik te maken. Dit gebrek vormt een drempel voor werkenden met intensieve mantelzorgtaken. Op den duur kunnen deze groep mantelzorgers overbelast raken en op den duur zelfs uitvallen.

Voorstel:

Maak in de cao de afspraak dat langdurend zorgverlof (deels) betaald wordt door de werkgever. Op deze manier wordt gerealiseerd dat de mantelzorger ook financieel in staat is om voor naasten te zorgen.

Binnen het bedrijf kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt zoals bijvoorbeeld: thuiswerken (afhankelijk van functie) en flexibele werktijden (bijvoorbeeld begin- en eindtijden). Andere voorbeelden van maatwerkafspraken zijn: in de pauze zaken kunnen regelen, tussendoor even weg te kunnen, tijdelijk minder werken of minder zware projecten.

→ **Voorbeeld 1: Cao Volksbank 2017**

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof zijn ook van toepassing op mantelzorgers. Mantelzorgers geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen, maar zijn geen beroepsmatige zorgverleners. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder. Werkgever vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving.

→ **Voorbeeld 2: CAO GGZ 2017 – 2019**

Artikel 7: Bovenwettelijk verlof

Boven de wettelijke verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn er de volgende nadere afspraken gemaakt: <...>

¹⁷ Het gaat hier om wettelijke verlofregelingen als betaald calamiteitenverlof, betaald kortdurend zorgverlof, onbetaald langdurend zorgverlof, mogelijkheden tot flexibel werken en aanpassing van arbeidsduur.

d. Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is er om voor langere tijd noodzakelijke zorg aan (pleeg- of adoptie)kinderen, de partner of ouders te geven en vanaf 01-07-2015 ook aan grootouders, kleinkinderen, broers en zussen, andere huisgenoten dan kinderen of partner, mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn en in geval iemand hulpbehoevend of ziek is.

Langdurend zorgverlof is zonder doorbetaling van salaris. Het maximum aantal uren op te nemen langdurend zorgverlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.

Het langdurend zorgverlof wordt in afwijking van artikel 5:10 van de WAZO toegekend voor thuisverpleging en/of verzorging van maximaal drie maanden aaneengesloten en wordt volledig doorbetaald ingeval het langdurend zorgverlof betreft voor:

- de echtgenoot of de relatiepartner;
- een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
- een ouder van de werknemer.

In het tijdvak van dit verlof worden begrepen:

- de eerste twee weken die gelden voor het kortdurend zorgverlof;
- de in dat tijdvak opgebouwde vakantierechten;
- alsmede de LFB-uren voor de werknemers die onder de 55+ categorie van het LFB overgangsrecht vallen (berekend over het tijdvak van het verlof).

De werknemer legt een verklaring over van de arts/behandelaar over de noodzaak van de verpleging en/of verzorging.

<...>

f. Aanspraken op een uitkering krachtens de WAZO worden door de werknemer aan de werkgever gecedeerd.

→ **Voorbeeld 3: CAO Ziekenhuizen 2017 – 2019**

Mantelzorg

In het jaargesprek wordt aandacht besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker en de leidinggevende een oplossing zoeken die de medewerker in de

gelegenheid stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren en dat vervanging op de afdeling wordt geregeld.

3.2. Verplichtingen van werkgever en werknemer

Art. 3.2.2. Jaargesprek

1. *De werkgever is verplicht jaarlijks een gesprek te voeren met de werknemer. In dit gesprek zal tenminste aandacht worden besteed aan:*
 - *de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;*
 - *de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;*
 - *de wensen van de werknemer gebruik te maken van het meerkeuzesysteem;*
 - *arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;*
 - *de inzetbaarheid in de nachtelijke uren van de werknemer van vijftig jaar en ouder;*
 - *het functioneren van de werknemer;*
 - *de werkomstandigheden/klimaat (arbo);*
 - *het persoonlijk ontwikkelingsplan (na implementatie).*

In het jaargesprek wordt aandacht besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de werknemer. Het uitgangspunt is dat de werknemer en de leidinggevende een oplossing zoeken die de werknemer in de gelegenheid stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren en dat vervanging op de afdeling wordt geregeld.

De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.

12.4 Arbeid en zorg – Art. 12.4.4. Langdurend zorgverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:

De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:

- *de echtgenoot of de relatiepartner;*
- *een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;*
- *een inwonende ouder van de werknemer.*

Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

→ **Voorbeeld 4: CAO VVT 2018-2019**

Art. 6.8 - Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte

Je hebt na overleg met je werkgever de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden als je noodzakelijke thuisverpleging en/of - verzorging verleent aan je zeer ernstig zieke relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant waarmee je samenwoont. Je geeft je werkgever een verklaring van de arts/behandelaar waaruit de noodzaak voor de verpleging/verzorging blijkt.

Het verlof dat je opbouwt tijdens het zorgverlof bij zeer ernstige ziekte is inbegrepen in de totale periode van dit zorgverlof.

Art. 6.9 - Mantelzorg

Werknemers die als mantelzorger meer dan 8 uur per week en meer dan 3 maanden mantelzorg verrichten geven dit aan hun werkgever aan. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat werknemers als mantelzorger worden overbelast. Daarbij zal gekeken worden naar de mogelijkheden die artikel 6.8 biedt.

Onder mantelzorg in deze CAO wordt verstaan: zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere leden van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie.

→ **Voorbeeld 5: CAO GHZ 2017 – 2019**

Artikel 8:17 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen in verband met overige bijzondere gebeurtenissen die niet in de CAO staan genoemd, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 8:19 Palliatief verlof

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont en waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. Het tijdens deze

periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.

Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

56. Aanvullende afspraken ouderschapsverlof

Aanleiding:

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof, maar vanaf augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof deels doorbetaald. Ouders kunnen dit verlof inzetten om tijdelijk minder te werken om te zorgen voor een kind tot 8 jaar. De duur van het verlof is maximaal 26 keer het aantal werkuren per week. Per 2 augustus 2022 krijgen ouders die gebruik maken van ouderschapsverlof negen weken verlof doorbetaald. Het UWV verstrekt deze ouders een uitkering ter hoogte van vijftig procent van hun dagloon, tot vijftig procent van het maximum dagloon.

Voorstel:

Maak afspraken in cao's om de loondoorbetaling over de eerste 9 weken ouderschapsverlof met 20% aan te vullen tot 70% van het loon. Doorbetaald ouderschapsverlof kan de combinatie arbeid en zorg voor kleine kinderen makkelijker te maken.

57. Aanvullende afspraken geboorteverlof

Aanleiding:

Na de geboorte van een kind heeft de partner recht op doorbetaald geboorteverlof voor een periode van eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Daarnaast heeft de partner recht op een aanvullend geboorteverlof ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen werknemers een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon) Dit aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling.

Het standpunt van het CNV is dat partners recht zouden moeten hebben op 16 weken betaald verlof. Dit zou betaald moeten worden door het UWV. Het CNV vindt het namelijk belangrijk dat iedereen die wil werken kan werken, maar dat ook kan combineren met andere taken. Dat betekent dat jonge ouders werk en zorg voor de kinderen makkelijk en betaalbaar moeten kunnen combineren. Daarbij dient er een gelijk speelveld te zijn tussen mannen en vrouwen.

Voorstel:

Maak afspraken in cao's om het betaalde geboorteverlof minimaal met 1 week uit te breiden en het aanvullend geboorteverlof minimaal met 5 weken. Maak het aanvullend geboorteverlof 100% betaald (of tenminste 80% / 90%). De financiële consequenties van de huidige 70% dekking zorgen er voor dat

het verlof niet altijd opgenomen wordt of kan worden. De 70% dekking door het UWV wordt hiermee extra aangevuld door de werkgever.

→ **Voorbeeld 1: Cao Centrum Jeugd en Gezin Rijnmond**

Art 5.2.2.

Partnerverlof bij geboorte kind. Per 1 juli 2020 geldt een wettelijk recht op verlof gedurende de eerste vijf weken tegen 70% van het salaris. Dit wordt aangevuld tot 100% van het salaris.

→ **Voorbeeld 2 :**

In de CAO ING Bank 2018 is het volgende afgesproken:

“De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van bevallingsverlof krijgt recht op 1 maand betaald verlof en de mogelijkheid om aansluitend 3 maanden onbetaald verlof op te nemen.”

“Voor adoptie- en kraamverlof hanteert ING ruimere regelingen dan in deze wet zijn vastgelegd. De kersverse ouder die geen gebruik kan maken van bevallingsverlof krijgt recht op partnerverlof. Het verlof bestaat uit vier maal de persoonlijke arbeidsduur betaald verlof en de mogelijkheid om aansluitend drie maanden onbetaald verlof op te nemen. De regeling partnerverlof is als bijlage bij deze cao opgenomen.”

Bijlage Partnerverlof - Doel regeling

Medewerkers in staat stellen om een goede start te maken met hun gezin. De regeling Partnerverlof biedt de medewerker wiens kind geboren is op of na 1 januari 2018 en die geen gebruik kan maken van een andere vorm van verlof zoals bevallingsverlof of adoptieverlof etc. de gelegenheid om tijd door te brengen met zijn/haar pasgeboren kind.

Op wie van toepassing

Een medewerker komt in aanmerking voor partnerverlof als aan een de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. *de medewerker is partner van de moeder als hij/zij:
 - Met haar gehuwd is;
 - Haar geregistreerd partner is;
 - Ongehuwd met haar samenwoont;
 - Haar kind erkent.*
- b. *de medewerker heeft een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd bij ING, valt onder de ING cao en is werkzaam in Nederland.*

Duur van het verlof

De medewerker mag vier keer de wekelijkse persoonlijke arbeidsduur aaneengesloten opnemen als betaald partnerverlof. Dit is naast de dag van de geboorte van het kind en twee dagen wettelijk betaald kraamverlof, zoals in 2018 geldt.

Voorwaarden

- Het partnerverlof moet uiterlijk 8 weken na de geboorte van het kind ingaan;*
- Het partnerverlof kan alleen voltijds opgenomen worden;*
- Als de medewerker ziek is voor aanvang van het partnerverlof of ziek wordt gedurende het partnerverlof, kan het partnerverlof niet worden opgeschort;*
- Bij opname en/of verblijf in het ziekenhuis van het kind en/of de moeder kan het partnerverlof niet worden opgeschort noch de termijn gewijzigd worden;*
- Bij de geboorte van een meerling blijft de termijn van het partnerverlof vier maal de arbeidsduur per week.*

Aanvragen verlof

De medewerker dient minimaal drie maanden voor de uiterekende datum met zijn/haar leidinggevende te bespreken of en wanneer hij/zij gebruik wil maken van het partnerverlof. De definitieve ingangsdatum bepaalt de medewerker samen met de leidinggevende na de geboorte van het kind. Op One Intranet staat beschreven hoe het partnerverlof in Workday aangevraagd dient te worden.

Arbeidsvoorwaarden

Gedurende het betaalde partnerverlof lopen alle arbeidsvoorwaarden ongewijzigd door.

Overig

Een aanvraag voor partnerverlof mag niet geweigerd worden door de manager. Wel kan er op grond van zwaarwegend bedrijfs-en of dienstbelang overlegd worden over een andere ingangsdatum. Hierbij kan niet afgeweken worden van termijn van acht weken na de geboorte van het kind. Een eventuele afwijzing van de door de medewerker gewenste ingangsdatum dient binnen vier weken na aanvraag schriftelijk en met redenen omkleed te geschieden. De medewerker mag aansluitend aan het partnerverlof gebruik maken van de regeling onbetaald verlof of ouderschapsverlof. Op One Intranet zijn de respectievelijke regelingen te vinden. Het opnemen van partnerverlof is vrijwillig en niet verplicht.

Wijzigingen

Bij wijziging van deze regeling vindt vooraf overleg plaats tussen cao partijen.

58. Rouwprotocol

Aanleiding:

Veel werknemers krijgen in hun leven te maken met het verlies van hun ouders, partner of kind. Het verlies van een dierbare is schokkende en vaak levensveranderende gebeurtenis. Het maakt verschil of de dierbare op leeftijd is of jong, of de persoon al ziek was of dat het overlijden plotseling is. De rouwverwerking na het overlijden van een dierbare is persoonlijk en voor iedereen anders. Omgaan met rouw en rouwverwerking op de werkvloer is dus per definitie maatwerk.

In veel cao's is geregeld dat de werknemer bij het overlijden van een dierbare (familielid in de eerste graad en tweede graad) één of enkele dagen vrij heeft of van de dag vanaf het overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Voor de periode daarna zijn vaak geen afspraken gemaakt.

Voorstel:

Spreek in de cao een rouwprotocol af met daarin opgenomen de volgende maatwerkafspraken:

- het bevorderen van bewustwording en begrip van de werkgever, de leidinggevende en de collega's.
- Tijdelijke aangepaste werktijden;
- Tijdelijk minder belastende werkzaamheden
- Een flexibel op te nemen regeling van doorbetaald rouwverlof. Te denken valt aan een verlofbudget:
- Van maximaal de werktijd gedurende twee weken;
- Op te nemen in dagen, dagdelen en uren.

Gebruik hiervoor de CNV Handreiking Rouw op de werkvloer.

Regel dat de werknemer met een eenvoudige melding gebruik kan maken van dit verlof, zolang nodig is. Juist dat laatste is belangrijk zodat een werknemer die op het werk in zijn verdriet door iets getriggerd wordt zonder verdere toelichting of discussie na een melding bij de werkgever of zijn leidinggevende naar huis kan.

Het flexibel op te nemen rouwverlof is bedoeld als sluitstuk van een beleid van bewustwording en begrip op de werkvloer voor collega's die een dierbare verloren hebben.

→ Voorbeeld 1: Cao YardenRouwverlof

Rouw is geen ziekte; het is een gezonde reactie op het verlies van een dierbaar persoon. Rouwenden blijken een verhoogde kans op ziekte te hebben en lopen zelfs een verhoogd risico op overlijden. Zorg voor een rouwende medewerker loont, zowel in sociaal opzicht als in de uiteindelijke kosten. Reden temeer om als uitvaartorganisatie extra aandacht te besteden aan rouw en verliesverwerking. Een goede regeling Rouw & Verlies geeft erkenning aan de impact van rouw en verliesverwerking en voorkomt tegelijkertijd uitval. Bij Yarden bepalen medewerkers in overleg met de leidinggevende zelf hoelang ze (op basis van doorbetaald verlof) thuis blijven als ze een dierbare hebben verloren, tot een maximum van 6 maanden. Die periode kan verlengd worden tot maximaal een jaar, indien een rouwdeskundige en de bedrijfsarts daartoe adviseren.

Yarden faciliteert deskundige ondersteuning in de vorm van een rouwcoach. De medewerker wordt geacht daar gebruik van te maken. Rouw wordt niet als ziekte beschouwd maar zal in veel gevallen wel tot al dan niet volledige arbeidsongeschiktheid leiden. Daarom zullen ook de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige worden ingeschakeld ten behoeve van het re-integratieproces. Daarbij zullen zij contact leggen /onderhouden met de rouwcoach.

Voor iemand in rouw kan werk een welkome afleiding zijn, maar dat geldt niet voor iedereen: starten met werk, kort na het overlijden, kan ook een te grote belasting zijn. De ene medewerker verwerkt het verlies het beste in de privéomgeving, terwijl de andere medewerker gebaat is bij de structuur van werk en de aandacht van collega's. Het is belangrijk om als leidinggevende beide mogelijkheden te faciliteren.

Van zowel de werkgever als de medewerker wordt gevraagd in redelijkheid de betreffende regels toe te passen. Dat neemt niet weg dat zich discussies kunnen voordoen over de vraag of het nog redelijk / legitiem is dat de medewerker betaald verlof heeft. Een situatie van rouw leidt immers niet per definitie tot arbeidsongeschiktheid. Bij een verschil van inzicht daarover zal Yarden een oordeel vragen aan de bedrijfsarts (die zich daarbij desgewenst kan laten informeren door de rouwcoach). De Directie beslist vervolgens, waarbij het advies van de bedrijfsarts uiteraard zal worden meegewogen.

→ Voorbeeld 2: Cao Bouwnijverheid - verlof rondom een overlijden3.5.1 Stervensbegeleiding

- De werknemer heeft recht op verlof voor de stervensbegeleiding van een terminaal ziek familielid.
- Het gaat om tien dagen betaald verlof in een periode van twaalf maanden. Deze periode van twaalf maanden gaat in vanaf de eerste verlofdag.
- Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur.

- *Het verlof geldt voor de volgende familieleden: echtgenoten, kinderen (inclusief pleeg- en schoonkinderen), ouders (inclusief stief- en schoonouders), broers en zussen (inclusief halfbroers en halfzussen).*
- *Naast betaald verlof kan de werknemer voor dit doel onbetaald verlof opnemen. Dit is het wettelijk langdurend zorgverlof.*

3.5.2 Rouwverlof

- *De werknemer heeft recht op tien dagen betaald rouwverlof bij het overlijden van een familielid zoals bedoeld in 3.5.1.*
- *Werkt de werknemer in deeltijd? Dan heeft hij recht op het aantal verlofdagen naar rato van zijn arbeidsduur.*
- *Het verlof begint in beginsel direct aansluitend op het overlijden.*

59. Open over de overgang

Een CNV onderzoek onder ruim 2.100 vrouwelijke leden bracht aan het licht dat 60% van de vrouwen in de overgang de combinatie werk en menopauze zwaar valt (zie onder Info). Een op de tien krijgt een burn-out als gevolg van die combinatie en dertig procent geeft aan tegen een burn-out aan te zitten. Acht procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek. Zo'n twintig procent meldt te vrezen voor hun baan als ze de klachten op het werk bespreken. En meer dan een kwart is bang voor de loopbaankansen wanneer de klachten besproken worden. Deze cijfers geven een schokkend beeld en tonen aan dat er iets met dit onderwerp gedaan moet worden.

Ruim de helft van de geënquêteerde vrouwen voelt dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. Er wordt niet of nauwelijks over gesproken op het werk. Wij willen dit onderwerp een serieuze plek op de werkvloer geven. De overgang moet als levensfase worden erkend en het taboe moet worden doorbroken.

Bron: *Handreiking open over overgang*:

<https://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/>

Inzet

Omdat de overgang in de werksituatie nog een relatief onontgonnen terrein is, willen we met de inzet van deskundigen beleid ontwikkelen waarmee we medewerkers beter kunnen ondersteunen bij overgangsproblemen.

Suggesties

- Organiseer een overleg van en voor vrouwen in het bedrijf/de instelling. Agendeer welke behoeften er leven als het gaat om het omgaan met overgang en werk. Gebruik als opstap de CNV handreiking of de factsheet Overgang op het werk van IZZ.
- Spreek af dat arbo artsen en arbeidsdeskundigen kennis verwerven over het onderwerp en mogelijkheden ter ondersteuning kunnen aanbieden zoals een gesprek met betrokkenen over aanpassing van taken en werktijden
- Zorg ervoor dat leidinggevenden bekend zijn met en getraind worden in het onderwerp. Welke gevolgen kan de menopauze hebben voor werkende vrouwen en welke aanpassingen zijn mogelijk om hen te ondersteunen
- Bespreek met bonden en OR op welke wijze maatregelen over de overgang opgenomen kunnen worden in de Arbocatalogus. Bijvoorbeeld het aanwijzen van een rustruimte waar vrouwen zich

kunnen terugtrekken als zij plotseling onwel worden, toegang tot sanitair, aangepaste werkkleding zoals een variant met korte mouwen, de mogelijkheid op het werk ventilatie te regelen

- Benoem vertrouwenspersonen die vrouwelijke werknemers kunnen bijstaan. Houd daarbij rekening met diversiteit in culturele achtergronden
- Agendeer het onderwerp in de teams bijvoorbeeld aan de hand van stellingen (zie het IZZ stappenplan). Laat zien dat de overgang een normaal en bespreekbaar menselijk verschijnsel is en zeker niet iets waar vrouwen zich voor moeten schamen

Info

- <https://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-in-menopauze-zit-klem-op-het-werk/>
- <https://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/>

60. Ziekteverzuimprotocol

Aanleiding:

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de eerste twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Om de terugkeer naar werk te bevorderen, zal de werkgever vaak een preventiebeleid hebben, verzuimbegeleiding inschakelen en re-integratiemiddelen inzetten. In principe is dit prima, omdat ook de werknemer is gebaat bij een goede begeleiding in de terugkeer naar werk. Dit beleid en de inspanningen die aan de werknemer worden gevraagd, moeten wel redelijk zijn. Eventuele sancties richting de werknemer bij het niet naleven van verplichtingen, dienen een wettelijke basis te hebben. Een onduidelijk of onredelijk re-integratiebeleid is niet bevorderlijk voor het herstel van de werknemer. Daarnaast kan dit leiden tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Voorstel:

Bij duidelijke en goede re-integratie afspraken is iedereen gebaat. Het CNV is daarom voorstander van het opstellen van een ziekteverzuimprotocol. Het ziekteverzuimprotocol beschrijft de procedure rondom de ziekmelding en het verdere verloop van het verzuim. Door middel van het protocol worden werknemers geïnformeerd over hun rechten en plichten bij verzuim. Hierin kunnen ook re-integratieafspraken voor mensen met een aflopend contract worden vastgelegd. De ondernemingsraad heeft een instemmingsrecht ten aanzien van zo'n protocol. Plichten en sancties dienen redelijk te zijn en een wettelijke basis te hebben.

61. Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte

Aanleiding:

Een werkgever dient minimaal 70 procent van het loon door te betalen bij ziekte. In de cao kunnen afspraken over bovenwettelijke aanvullingen worden gedaan tot 100 procent in zowel het eerste als het tweede jaar. Afspraken boven 170 procent in twee jaar moeten gepaard gaan met aanvullende specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken ter stimulering van (versnelde) re-integratie en participatie effecten. Het CNV vindt het belangrijk om deze afspraken waar mogelijk te maken. Door deze afspraken hoeft de werknemer geen inkomensterugval te ervaren. Als het UWV oordeelt dat werkgever onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan, kan er een loonsanctie worden opgelegd. Dit is een verlenging van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte van maximaal een jaar. Ook voor deze periode kunnen afspraken over een bovenwettelijke aanvulling worden gemaakt.

Voorstel:

Maak in de cao afspraken over bovenwettelijke aanvullingen in het eerste en tweede jaar ziekte. Afspraken boven de 170 procent over twee jaar gaan gepaard met aanvullende afspraken ter stimulering van de re-integratie. Maak daarnaast afspraken over de hoogte van de loondoorbetaling tijdens het derde ziektejaar. Dit kan bijvoorbeeld gelijk zijn aan de aanvulling in het tweede ziektejaar.

62. Bekendheid met re-integratieregels vergroten

Aanleiding:

Uit onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gebleken dat vooral kleine werkgevers vaak onbekend zijn met de regels rondom re-integratie. Deze onbekendheid heeft tot gevolg dat de regels rondom re-integratie niet altijd goed worden uitgevoerd.

Voorstel:

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. Het is daarbij belangrijk dat er in de afspraken aandacht is voor hoe het re-integratiebeleid ook daadwerkelijk op de werkvloer kan worden uitgevoerd. Hiervan profiteren ook werknemers van kleine bedrijven die tijdens of na ziekte willen terugkeren in het arbeidsproces.

63. Re-integratie 35-minners

Aanleiding:

Als een werknemer na 2 jaar ziekte voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard dan heeft hij geen recht op een WIA-uitkering. Deze groep wordt ook wel de '35-minners' genoemd. Als deze werknemers geen werk hebben, vallen zij voor hun inkomensvoorziening terug op de WW of een bijstandsuitkering. Terwijl ze wel in meer of mindere mate beperkingen hebben voor werk.

Voorstel:

Het CNV vindt het belangrijk dat 35-minners ook na 2 jaar ziekte financieel ondersteund worden en dat werkgevers zich blijven inspannen om 35-minners aan het werk te helpen of houden. Daarover dienen er afspraken te worden gemaakt in de cao. Op deze manier worden 35-minners ook na 2 jaar ziekte financieel ondersteund en kunnen er verdere stappen worden gezet in de re-integratie.

In 2020 heeft de Stichting van de Arbeid op verzoek van de minister [tien voorstellen](#) gedaan om de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikten te vergroten. Eén van de aanbevelingen is specifiek gericht op de groep 35-minners. Daarin staat onder andere dat ook deze groep automatisch toegang moet krijgen tot de WIA-dienstverlening en dat werkgevers gebruik kunnen maken van aanvullende voorzieningen om deze mensen in dienst te houden.

→ Voorbeeld 1: Cao PO 2019/2020

3.12 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

2. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoor-betalingstermijn van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van artikel 3.11 onder b, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een eventueel recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, waarvan sprake kan zijn in verband met uren- of salarisverlies, in mindering gebracht.

3. *Het dienstverband van de werknemer genoemd in het tweede lid, mag in meerdere functies met een verschil van 3 of minder salarisschalen worden voortgezet.*

→ **Voorbeeld 2: CAO VVT 2019/2021**

(Dit artikel is alleen van toepassing voor werknemers werkzaam bij Verpleeg- en Verzorgingshuizen)

8.12 WIA 0-35%

1. *Als je na afloop van 104 weken ziekte op grond van de WIA-claimbeoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, heb je aanspraak op 100% van je salaris onder de voorwaarden dat je werkt in je eigen functie of dat je werkt op het niveau van je eigen functie.*
2. *Als je na afloop van 104 weken ziekte in een andere functie gaat werken waarop een ander salaris van toepassing is, dan heb je recht op dat andere salaris.*
3. *Als je voor 0-35% arbeidsongeschikt bent, is dat geen reden voor ontslag. Dit is niet hetzelfde als een absoluut ontslagverbod, omdat de overige redenen voor ontslag van toepassing blijven.*

→ **Voorbeeld 3: Cao RIJK 2020**

Par. 8.3 Aanvulling maandinkomen bij minder dan 35% arbeidsongeschikte

Als UWV heeft bepaald dat u minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, dan zorgt uw werkgever ervoor dat u een passende functie krijgt. Als dit vanwege een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering niet mogelijk blijkt zal uw werkgever met u overleggen over een andere oplossing.

Als u door acceptatie van een passende functie een lager maandinkomen ontvangt, heeft u maximaal vijf jaar recht op een aanvullende uitkering. U behoudt ook na vijf jaar recht op de aanvullende uitkering als u arbeidsongeschikt bent geraakt door een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte.

De hoogte van de aanvullende uitkering is 70% van het verschil tussen:

- *het maandinkomen dat u zou hebben ontvangen als u niet arbeidsongeschikt was geworden;*
- *het maandinkomen dat u krijgt in uw passende functie, waarbij toekomstige verhogingen daarvan niet worden meegeteld*

→ **Voorbeeld 4: Cao Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO) 2020**

Artikel 7.14

1. *Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in dienst van je werkgever, tenzij dit niet mogelijk is door een zwaarwegend bedrijfsbelang. Je wordt in een passende functie herplaatst als dat nodig mocht zijn.*
2. *Je arbeidsovereenkomst en salaris worden aangepast aan jouw nieuwe functie en het aantal uren dat je deze functie vervult op basis van je feitelijke verdien capaciteit.*
3. *Je krijgt een aanvulling van 70% van het verschil tussen je laatstverdiende en nieuwe salaris. Deze aanvulling is pensioengevend.*
4. *Jouw eventuele werkloosheidsuitkering wordt bij urenverlies met de aanvulling verrekend.*
5. *Er is sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang, als:*
 - *jouw huidige werkplek en je werkzaamheden in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat je je functie naar behoren kan blijven uitoefenen; en*
 - *er geen andere passende arbeid in jouw organisatie is en je ook niet met om-, her- of bijscholing voor andere passende arbeid kan worden ingezet.*
6. *In het geval dat je arbeidsovereenkomst door een zwaarwegend bedrijfsbelang moet worden beëindigd, heb je aanspraak op een van de volgende aanvullende uitkeringen;*
Als je wordt herplaatst in een passende functie bij een andere werkgever krijg je een aanvulling op je nieuwe salaris tot 90% van je laatstverdiende salaris. Je krijgt de aanvulling net zo lang als de periode waarover je ingeval van werkloosheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen.
7. *Wanneer je geheel of gedeeltelijk werkloos bent, krijg je gedurende de werkloosheidsperiode een aanvulling op je WW-uitkering en je eventuele salaris tot 70% van je laatstverdiende salaris.*

64. Een collectief pensioen, ook in het nieuwe pensioenstelsel

Aanleiding

Een goed, levenslang pensioeninkomen is essentieel voor de periode na het werkzame leven. Een levenslang pensioeninkomen duurt veelal meer dan 20 jaar en dat vereist de opbouw van een groot financieel vermogen. Het CNV onderkent dat het voor een ieder zeer belangrijk is om tijdig te starten met het opbouw van het pensioenvermogen. Het CNV vindt dat het daarom belangrijke voordelen biedt om dit verplicht en collectief te organiseren. Samen beleggen biedt betere beleggingsmogelijkheden. Het CNV vindt dat het beleggingsbeleid van pensioenfondsen meer kans biedt op het behalen van betere beleggingsresultaten dan het beleggingsbeleid van verzekeraars. Bij het CNV zijn het ontwerpen van de pensioenregeling en het bepalen van de pensioenpremie zeer belangrijke arbeidsvoorwaarden. De architectuur van deze arbeidsvoorwaarde rust exclusief bij sociale partners. Het CNV mikt bij het ontwerp van een pensioenregeling op een bepaalde pensioenambitie. Deze ambitie bedraagt een opbouw van 80% van het gemiddeld verdiende salaris in 42 jaar. Het is tevens van belang dat er goed zicht blijft op het verhogen van de ingegane pensioenuitkeringen (zoveel mogelijk behoud van koopkracht) en dat de kans op verlagingen zo klein mogelijk blijft (stabiele pensioenuitkeringen). Het CNV wil dat het pensioen in de meest voorkomende gevallen wordt geïndexeerd.

Een passend beleggingsbeleid en het evenwichtig verdelen van rendementen en risico's binnen en tussen generaties zijn daarbij essentieel.

Het CNV had en heeft in het huidige pensioenstelsel een uitdrukkelijke voorkeur voor een collectieve pensioenregeling (geïndexeerde) middelloonregeling) en specifiek voor een uitkeringsovereenkomst bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.

In het nieuwe pensioenstelsel heeft het CNV de uitdrukkelijke voorkeur voor het nieuwe collectieve pensioencontract, en is zeker geen voorstander van individuele beschikbare premiereregelingen.

Voorstel (voor 2022):

Het CNV pleit voor een cao-specifieke aanpak voor het opstellen en uitvoeren van pensioenregelingen. Uitgangspunten zijn:

- De collectieve pensioenregeling (geïndexeerde) middelloonregeling) geldt voor alle werknemers. Er mag dus geen onderscheid worden gemaakt naar functieniveau en/of salarisoniveau. Ook werknemers met een PAO (persoonlijke arbeidsovereenkomst) moeten deelnemen aan de collectieve pensioenregeling.

- De hoogte van de pensioenpremie is bepalend voor de kwaliteit van een pensioenregeling, zowel in het huidige als het nieuwe pensioenstelsel. Eenvoudig gesteld, hoe hoger de premie, des beter het pensioenresultaat. Een pensioenpremie van minder dan de 20% van het salaris (minus franchise) geeft te veel kans op een te laag pensioeninkomen.
- Essentiële pensioenonderdelen zijn:
 - Pensioenambitie: 80% in 42 jaar
 - Minimale franchise;
 - Pensioengevend salaris zo ruim als mogelijk: alle toeslagen meenemen in het pensioengevend salaris, dit verschilt per CAO;
 - Adequaate en transparante nabestaanden- en wezenpensioen;
 - Dekking PVI (=Premiedoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van deelnemer);
 - Collectieve ANW-hiaat-regeling;
 - De werkgever betaalt minimaal 50% van de pensioenpremie, en bij voorkeur 75%.

Voorstel voor na 2024 (na invoering van het nieuwe pensioenstelsel)

In het Pensioenakkoord zijn veel sterke punten van het Nederlandse pensioenstelsel gewaarborgd. Denk aan de verplichtstelling, de collectieve regelingen, het collectief beleggen, en de risicodeling binnen en tussen generaties.

Op dit moment (najaar 2021) moet de wetgeving voor het nieuwe stelsel nog naar de Tweede Kamer worden gestuurd.

Het CNV pleit primair voor het nieuwe collectieve pensioencontract inclusief de verplichte solidariteitsreserve. Het nieuwe collectieve pensioencontract biedt o.a. als voordeel dat het collectieve pensioenvermogen optimaal kan worden belegd en dat er een goede deling van risico's en rendementen binnen en tussen generaties mogelijk blijft. Tevens is de solidariteitsreserve in het nieuwe collectieve pensioencontract essentieel voor het behoud van de zogenaamde verplichtstelling bij bedrijfstakpensioenfondsen.

Uitgangspunten zijn:

- Het nieuwe collectieve pensioencontract geldt voor alle werknemers. Er mag geen onderscheid worden gemaakt naar functieniveau en/of salarisniveau. Ook werknemers met een PAO (persoonlijke arbeidsovereenkomst) moeten deelnemen aan de collectieve pensioenregeling.
- De hoogte van de pensioenpremie is sterk bepalend voor de kwaliteit van een pensioenregeling, zowel in het huidige als het nieuwe pensioenstelsel. Eenvoudig gesteld, hoe hoger de premie, des beter het pensioenresultaat. Een pensioenpremie van minder dan de 20% van het pensioengevend

salaris (salaris minus franchise) geeft te veel kans op een te laag pensioeninkomen.

Essentiële pensioenonderdelen zijn:

- Pensioenambitie: 80% in 42 jaar
- Minimale franchise;
- Pensioengevend salaris zo ruim als mogelijk: alle toeslagen meenemen in het pensioengevend salaris, dit verschilt per CAO;
- Adequaate en transparante nabestaanden- en wezenpensioen;
- Dekking PVI (=Premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid van deelnemer);
- De werkgever betaalt minimaal 50% van de pensioenpremie, en bij voorkeur 75%.

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel

- Het CNV wil dat de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel goed moet zijn geregeld. Een belangrijke afspraak uit het Pensioenakkoord is dat er adequate compensatie komt voor de eventuele nadelen bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het CNV wil dat er invulling wordt gegeven aan deze afgesproken adequate compensatie, waarbij de financiering daarvan op een eerlijke en evenwichtige wijze zal plaatsvinden.

65. Eerder stoppen met werken

Aanleiding:

De AOW-leeftijd verschuift. Als mensen langer moeten doorwerken, dan horen daar ook maatregelen bij die dit mogelijk maken. In het pensioenakkoord zijn hier extra afspraken over gemaakt. Er wordt flink geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid en er zijn mogelijkheden om eerder te stoppen met werken voor mensen die in de knel zitten.

Binnen het pensioenakkoord zijn de volgende instrumenten beschikbaar gesteld:

1. Fiscale vrijstelling vervroegd uittreden (onthefing RVU-boete) *tot 2025*
2. Uitbreiding verlofsparen tot 100 weken *structureel*
3. Subsidieregeling DI en EU *tussen 2021 en 2025*

Daarnaast blijven de bestaande mogelijkheden als generatiepacten en deeltijdpensioen beschikbaar.

1. Fiscale vrijstelling Vervroegd Uittreden (Ontheffing RVU-boete)

Werkgevers die willen meewerken aan pensionering vóór de eigenlijke pensioendatum krijgen hier nu meer ruimte voor. De belastingheffing op regelingen voor vervroegd uittreden (fiscale boete op eerder stoppen met werken) komt te vervallen 3 jaar voor AOW-datum. De zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt een drempelvrijstelling ten hoogte van de AOW (jaarlijks € 21.200), zodat een uitkering aan een werknemer tot aan dat jaarbedrag de werkgever geen extra geld kost.

De vrijstelling van RVU-boete gaat alleen over geen extra belasting betalen. Indien een werkgever meer dan het vrijstellingsbedrag per maand/jaar bijdraagt aan de regeling moet de werkgever over het meerdere de RVU-boete betalen (52% extra belasting).

Het gaat daarbij op afspraken rond het volledig stoppen met werken, met wederzijdse vrijwilligheid voor werkgever en werknemer (individuele regeling). Op cao-niveau kunnen sociale partners nadere spelregels afspreken (collectieve regeling).

Wel kan de bijdrage van werkgever aan regeling gecombineerd worden met andere bronnen (eigen pensioen naar voren halen/deeltijdpensioen en eigen kapitaal). Opname van gespaard verlof zou alleen kunnen voorafgaand aan de RVU-regeling.

> *Deze tijdelijke maatregel is tot 2025 van kracht.*

2. Uitbreiding verlofsparen naar 100 weken

Per januari 2021 mogen werknemers hun verlof opsparen om eerder met pensioen te kunnen, tot 100 weken. Hiermee wordt de mogelijkheid om verlof te sparen verruimd van 50 weken verlof naar maximaal 100 weken. Het wordt mogelijk om maar liefst 100 weken, omgerekend twee volle werkjaren eerder te stoppen met werken. Een te sparen verlof kan ook ingebracht worden in een tijdsparfonds. Dit kan op sectorniveau, maar ook op vakbondsniveau (CNV-tijdsparfonds).

Het gaat om extra fiscale ruimte om bovenwettelijk verlof (vakantiedagen boven de 20 dagen per jaar voor een fulltimer) te sparen. Bronnen voor verlofsparen zijn: bovenwettelijke verlofdagen, toeslagen, overwerk. Maar ook: ADV (echter formeel kan adv niet gespaard worden) en inkomen.

> *Deze maatregel is blijvend van kracht (structureel).*

3. Subsidierегeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden

Er komt een subsidierегeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden om knelpunten op te lossen die ontstaan door het verschuiven van de AOW-leeftijd. De subsidie biedt mogelijkheden om extra in te zetten op duurzame inzetbaarheid, en om eerder uittreden te ondersteunen.

Het kabinet stelt hiervoor 1 miljard euro subsidie beschikbaar voor sectoren, in de periode tussen 2021 en 2025. 250 miljoen euro daarvan is bedoeld voor duurzame inzetbaarheidsstimulans en 750 miljoen specifiek voor aangepaste pensioenmaatregelen voor werknemers in de knel¹⁸.

Deze subsidierегeling is tweeledig: binnen deze regeling kunnen mensen die nu in de knel zitten vervroegd uittreden én worden deze knelpunten naar de toekomst toe opgelost door in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Per sector kan een subsidieaanvraag ingediend worden op basis van een sectoranalyse.

> *De subsidierегeling is beschikbaar tussen 2021 en 2025.*

¹⁸ Er wordt in dit verband vaak gesproken over "zware beroepen". Hiervoor is geen definitie beschikbaar. Er is gekozen voor de omschrijving "mensen die het moeilijk vinden om werkend de AOW-leeftijd te bereiken".

→ **Voorbeeld 1: Cao bouw & infra 2020**

Voor bouwplaatsmedewerkers met zwaar werk geldt dat zij vanaf 2021 drie jaar eerder kunnen stoppen met werken. Deze zwaar werkregeling is onder voorbehoud van de totstandkoming van het pensioenakkoord. De nieuwe cao Bouw & Infra heeft een looptijd van 1 januari tot en met 31 december 2020.

10.16.1 Regeling zwaar werk

De sector investeert al meerdere jaren in duurzame inzetbaarheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om instrumenten op het gebied van arbeidsomstandigheden en veiligheid zoals Duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA), Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago), arbocatalogi, A-bladen en uta-werkdruk. Daarnaast hebben werknemers sinds 2016 recht op een DI-budget. De sector investeert ook continu in de ontwikkeling en optimalisatie hiervan.

Als sluitstuk van dit sectorale duurzame inzetbaarheidsbeleid, sluiten cao-partijen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt en krijgt de bouwplaatswerknemer het recht maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. Deze regeling geldt niet voor uta-werknemers.

- Instroom in deze regeling is mogelijk van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.
- Recht op deelname aan de regeling bestaat voor de werknemer die:
 - direct voorafgaand aan deelname bouwplaatswerknemer is in de zin van de cao en
 - op 1 juli 2019 en/of op 1 januari 2020 bouwplaatswerknemer is in de zin van de cao en
 - van de laatste 25 jaar ten minste 20 jaar als werknemer in de zin van de cao heeft gewerkt (periodes van maximaal 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd).
- De deelnemer aan de regeling ontvangt een (bruto) uitkeringsbedrag van 21.200 euro per jaar. Een kortere periode betekent een naar rato lager bedrag.
- De kosten van deze regeling worden gefinancierd door middel van:
 - Een collectieve werkgeverspremie.
 - Een bijdrage uit het Aanvullingsfonds: het gebruik van deze regeling brengt een daling van de ERVD-lasten van het Aanvullingsfonds met zich mee. Deze besparing zal worden ingezet voor financiering van deze regeling.
 - Overheidssubsidie.
- Cao-partijen leggen nadere uitvoeringstechnische aspecten vast in een reglement.
- Deze regeling is onder voorbehoud van de totstandkoming van het pensioenakkoord. (Inmiddels is ingestemd met het pensioenakkoord.)

<https://www.cnvvakmensen.nl/caos/bouw/cao-bouw-en-infra>

→ **Voorbeeld 2: Cao Politie**

Onderhandelaarsresultaat vervroegd uittreden politiemedewerkers

Het wordt voor politiemedewerkers onder voorwaarden mogelijk om (maximaal) drie jaar eerder te stoppen met werken. Dat heeft de ministerraad besloten op voordracht van minister Grapperhaus (J&V). Het gaat om een tijdelijke regeling die onderdeel uitmaakt van een onderhandelaarsresultaat met politievakbonden en de korpsleiding. Politievakbonden zullen het resultaat voorleggen aan hun leden. Als die akkoord gaan, kunnen er definitieve afspraken worden gemaakt.

De regeling vervroegd uittreden geldt voor politiemedewerkers die in 2021 tot en met 2025 minstens 65 jaar oud zijn of worden. Zij krijgen vanaf die leeftijd recht op een uitkering voor de resterende duur tot hun AOW. De mogelijkheid bestaat om deze uitkering over maximaal drie jaar te spreiden. Eén van de voorwaarden om voor de regeling in aanmerking te komen, is dat een medewerker bij ontslag minimaal 35 politiedienstjaren heeft. Daarvan moet de medewerker ten minste 25 jaren in de uitvoering van de politietaak en/of een andere slijtende functie hebben gewerkt.

In het onderhandelaarsresultaat zijn ook afspraken gemaakt om de effecten van de vervroegde uitstroom van politiemedewerkers op te vangen. Zo krijgt de nieuwe basispolitieopleiding een doorlooptijd van twee jaar in plaats van drie. De opleiding bestaat dan uit een schoolperiode (met de nadruk op theoretische vorming) van één jaar en een praktijkperiode van één jaar. Dit moet leiden tot een versnelling van de instroom en grotere inzetbaarheid van politiemedewerkers tijdens de opleiding.

Verder is afgesproken dat doorwerken tot de AOW-leeftijd wordt gestimuleerd met een eenmalige gratificatie van € 6.000 bruto. Voorts wordt doorwerken na AOW mogelijk. Daarnaast wordt het aspirantensalaris in het tweede jaar van de vernieuwde basispolitieopleiding verhoogd en wordt gekeken of politievrijwilligers tijdelijk aangesteld kunnen worden als bezoldigd politiemedewerker.

...

Tegen deze achtergrond hebben partijen afspraken gemaakt over een regeling voor vervroegde uittreding in de sector Politie. Hiermee is de afspraak uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 uitgewerkt in een regeling die:

- recht doet aan oudere politiemedewerkers die gedurende lange tijd belast zijn of zijn geweest met zwaar politiewerk;
- aansluit bij de bedoeling van het pensioenakkoord van het kabinet en sociale partners;
- en zoveel mogelijk rekening houdt met de capaciteit en inzetbaarheid van de organisatie.

Doelgroep

De tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding geldt voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De regeling is opengesteld voor medewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De medewerker is per 1 januari 2021 in actieve dienst bij de politie. De medewerker is op dat moment ten minste 65 jaar of bereikt deze leeftijd in de periode van 2021 tot en met 2025. De medewerker heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.*
- De medewerker heeft bij ontslag ten minste 35 politiedienstjaren. Voor de vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 8a van het Landelijk Sociaal Statuut.*
- Van deze 35 politiedienstjaren kwalificeren ten minste 25 dienstjaren als zogenaamde zware jaren. Dit betekent dat de medewerker ongeacht de salarisschaal gedurende ten minste 25 jaar is of was aangesteld voor de uitvoering van de politietaak en/of voor administratieve, huishoudelijke en andere taken in een bezwarende functie (ATH slijtend). • Met de termijn van 25 zware jaren wordt aangesloten bij de maximale termijn voor toekenning van de Toelage Bezwarende Functies (TBF). Als niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid of de medewerker gedurende 25 jaar is of was aangesteld voor de uitvoering van de politie taak en/of ATH slijtend, krijgt de medewerker de gelegenheid dat aannemelijk te maken.*
- De medewerker die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als vrijwilliger.*
- De medewerker die in het kader van de levensloopregeling voor 1 januari 2021 een aanvraag heeft gedaan voor eindloopbaanverlof en die gebruik wil maken van deze tijdelijke regeling voor vervroegde uittreding, wordt in de gelegenheid gesteld de aanvraag voor eindloopbaanverlof in te trekken. Dit is alleen mogelijk als het eindloopbaanverlof nog niet is ingegaan. De medewerker kan overigens nog wel een aanvraag doen voor tussentijdsloopbaanverlof (maximaal 12 maanden).*

Hoogte en duur van de uitkering

Partijen hebben als onderdeel van het VPL-stelsel in het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 regelingen afgesproken die politiemedewerkers in staat stellen eerder uit te treden dan bij de toen

geldende AOW-leeftijd van 65 jaar. Sindsdien is de AOW-leeftijd echter verhoogd en in het kader van het Pensioenakkoord volgen nog verdere verhogingen.

Partijen zien aanleiding om de gevolgen van de verhoging van de AOW-leeftijd te compenseren en maken hierover de volgende afspraken:

- *De medewerker die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de regeling, heeft recht op een uitkering in de periode tussen 65 jaar en de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd. Bij een volledig dienstverband van 36 uur of meer heeft de medewerker recht op het in de Wet op de Loonbelasting 1964 opgenomen maandelijkse uitkeringsbedrag dat is vrijgesteld van RVU-heffing.*
- *Als sprake is van een dienstverband van minder dan 36 uur, wordt het maandelijkse uitkeringsbedrag naar rato van de omvang van het dienstverband aangepast. Partijen willen op dit punt recht doen aan het arbeidsverleden van medewerker. Voor de vaststelling van de omvang van het dienstverband wordt daarom uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien jaar voorafgaand aan de datum van ontslag. Dit wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.*
- *Als de medewerker ouder is dan 65 jaar op het moment dat hij of zij gebruik maakt van de regeling (de medewerker is per 1 januari 2021 ouder dan 65 jaar of kiest ervoor door te werken na 65 jaar), ontvangt de medewerker het maandelijkse uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet wel sprake zijn van een resterende uitkeringsduur van ten minste een maand.*
- *De medewerker kan ervoor kiezen om eerder dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar te stoppen met werken. Dit kan tot maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Eerder stoppen met werken kan op basis van deze regeling echter niet eerder dan per 1 januari 2021 (in verband met de vrijstelling van de RVU-heffing). De aanspraak wordt in dit geval berekend door het aantal maanden tussen het moment waarop de medewerker 65 jaar wordt en het moment van de voor de medewerker geldende AOW-leeftijd te vermenigvuldigen met het maandelijkse uitkeringsbedrag dat voor de medewerker op basis van de omvang van het dienstverband is bepaald. De over de feitelijke uitkeringsduur uit te betalen maandelijkse uitkering wordt vervolgens bepaald door de totale aanspraak te delen door het aantal maanden tussen het moment van het ontslag en de geldende AOW-leeftijd.*

<https://www.cnvvakmensen.nl/caos/zakelijk-non-profit/cao-politievakbond-acp>

66. Uittreden met 45 dienstjaren

Het CNV wil dat werknemers die op hun 65^e 45 of meer dienstjaren achter de rug hebben een vervroegde AOW-uitkering krijgen. Dit is vooral belangrijk voor de mensen die al heel jong zijn begonnen met werken.

Binnen het pensioenakkoord is afgesproken te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om 'uittreden met 45 dienstjaren' mogelijk te maken. Hoeveel mensen er precies voor in aanmerking komen en hoeveel geld zo'n regeling gaat kosten is nog onduidelijk. Op dit moment loopt het landelijke onderzoek.

In een aantal cao's zijn wel al afspraken gemaakt over uittreden met 45 dienstjaren. Hieronder staan een aantal voorbeelden. Vaak maken deze sectoren gebruik van de ruimte die de ontheffing RVU-boete (#1) biedt. De subsidieregeling DI en VU (#3) biedt ook kansen om de betaalbaarheid van deze afspraken te ondersteunen.

Voorstel:

Maak in de cao afspraken over het vervroegd uittreden van werknemers die drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten en waarbij bijvoorbeeld vanwege gezondheid uitval dreigt te ontstaan. Maak daarbij gebruik van de tijdelijke maatregelen zoals de hierboven genoemde fiscale vrijstelling Vervroegd Uittreden en de Subsidieregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden.

→ **Voorbeeld 1: Cao VVT-sector**

In het op 10 oktober 2019 gesloten principe-akkoord voor de cao voor verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg (VVT) staat dat werknemers na 45 jaar met pensioen mogen. Wel moet de betrokken werknemer steeds in de zorgsector werkzaam zijn geweest. Daarmee loopt deze sector ver vooruit op een mogelijkheid die sociale partners en het kabinet nog gaan onderzoeken.

LandingsBaan, de contouren

De LandingsBaan stelt medewerkers in staat om:

- onder (gedeeltelijke) aanwending van hun BalansBudget, om in de aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken.*
- hun contractsomvang stapsgewijs af te bouwen tot 50% van de huidige omvang. Er is sprake van een werkgeversbijdrage, waarvan de vorm en de omvang onderwerp van nadere bespreking is.*

- *Indien zij aantoonbaar 45 jaar in de sector zorg en welzijn hebben gewerkt, om volledig met pensioen te gaan. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de (nog in te voeren) afspraak uit het Pensioenakkoord 2019 die het mogelijk maakt een RVU-boetevrije bijdrage van de werkgever te verstrekken van maximaal € 19.000 op jaarbasis.*

67. Generatiepact/ vitaliteitspact

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt om werknemers gezond aan het werk te houden. Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan het einde van hun loopbaan te vergroten, bestaat de mogelijkheid in de cao afspraken te maken om minder te gaan werken met behoud van pensioenopbouw en een deel van het inkomen: het vitaliteitspact (of generatiepact). Het generatiepact of vitaliteitspact is bedoeld om oudere medewerkers een extra mogelijkheid te bieden om gezond hun loopbaan af te ronden, door minder te werken en zo meer hersteltijd te creëren. Deze regeling draagt bij aan de mogelijkheden om langer door te kunnen werken, hetgeen past in een leeftijdsgebonden personeelsbeleid van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Duurzame inzetbaarheid houdt rekening met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Deze regeling richt zich specifiek op de oudere werknemers.

Voorstel:

Met dergelijke afspraken willen we de inzetbaarheid en eigen regie van de medewerkers over de loopbaan vergroten. Het generatiepact/ vitaliteitspact biedt medewerkers de kans om rustig af te bouwen richting het pensioen. De deelnemende werknemer houdt meer vrije tijd over en bovendien gaat zijn/haar fysieke belasting omlaag. Er is meer hersteltijd. Dat houdt de medewerker vitaler en verlaagt de kans op uitval.

Een generatiepact is een op maat gemaakte set afspraken die ouderen de kans biedt vrijwillig minder te gaan werken. De werknemer gaat minder werken, maar de werkgever compenseert een deel van het verlies aan inkomsten. Ook blijft de pensioenopbouw behouden. Er zijn inmiddels verschillende varianten. Bijvoorbeeld 80% werken voor 90% van je oorspronkelijke salaris met 100% behoud van je oorspronkelijke pensioenopbouw. Andere percentages zijn ook mogelijk: van 70% - 85% - 100% tot 50%-75%-100%.

In de cao wordt bepaald vanaf welke leeftijd je aan zo'n generatiepact mag deelnemen. Bijvoorbeeld iedereen van 63 en ouder. Het is zelfs mogelijk per leeftijdscategorie een aparte variant aan te bieden. Eenmaal afgesproken blijven de voorwaarden voor de deelnemer hetzelfde tot aan het pensioen.

De term 'generatiepact' is vervangen door de term 'vitaliteitspact'. In eerste instantie was de verwachting dat jongeren een grotere kans zouden krijgen om in een vaste baan in te stromen, wanneer de ouderen minder gingen werken. Maar dat effect bleek niet zo direct zichtbaar. Omdat de huidige doelstelling van de regeling gelegen is in de doelstelling om oudere medewerkers vitaal en gezond werkend hun pensioen te laten halen, past de term 'vitaliteitspact' beter.

Voorbeeld :

Vitaliteitspact in collectieve arbeidsovereenkomst 2020 – 2021, sector ambulancezorg

zie: <https://www.ambulancezorg.nl/themas/arbeidsmarkt-en-werkgeverschap/werken-in-de-ambulancezorg/arbeidsvoorwaarden>

Vanaf 1 september 2020 In de periode vanaf 1 september 2020 tot 1 juli 2021 zijn onderstaande afspraken gemaakt, zodat medewerkers ook al tijdens de looptijd van deze cao minder kunnen werken voor de AOW-leeftijd.

Het vitaliteitspact is tot 1 juli 2021 als volgt ingevuld:

- het vitaliteitspact staat open voor alle werknemers van 63 jaar of ouder in alle functies, die geen recht hebben op een bestaande overgangsregeling, mits zij voldoen aan de overige voorwaarden opgenomen in de regeling die partijen zullen vaststellen;*
- bij deelname aan het vitaliteitspact wordt de arbeidsduur teruggebracht. De werkgever betaalt het salaris over de helft van de vrijgestelde uren. Over de andere helft van de vrijgestelde uren ontvangt de werknemer geen salaris. De werknemer kan deze achteruitgang in salaris financieren vanuit eigen middelen (gespaard verlof, levensloop, loon, e.d.);*
- voor de omvang van het aantal werkuren kan een minimale omvang gelden, in ieder geval wanneer dit voor de bekwaamheid of vanuit fiscale regels vereist is;*
- alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' uit de cao worden teruggebracht naar het gekozen aantal nieuw te werken uren.*
- Arbeidsvoorwaarden 'in geld' uit de cao worden aangepast aan de nieuwe salarisbetaling;*
- de werknemer heeft de keuze om zijn pensioenopbouw aan te passen aan de nieuwe (= lagere) salarisbetaling, of zijn pensioenopbouw te houden op 100% van zijn oude contractuele arbeidsomvang (= de bestaande premiebetaling voortzetten). De verdeling van de premiebetaling voor de pensioenregeling tussen werkgever en werknemer blijft ongewijzigd volgens de cao ingehouden worden;*

- werknemers die voor 1 juli 2021 gebruik maken van dit vitaliteitspact krijgen eenmalig de gelegenheid om in juli 2021 over te stappen naar de nieuwe vrijwillige vertrekregeling;
- de mogelijkheid van een afspraak per leeftijdscohort vanaf 60 jaar is tijdens de looptijd van deze cao nog onderwerp van bespreking.

Partijen stellen voor 1 augustus 2020 de uitwerking van dit vitaliteitspact vast.

Andere voorbeelden:

- cao Universiteiten, hoofdstuk 6: <https://www.caouniversiteiten.nl/wp-content/uploads/2020/10/VSNU-CAO-Nederlandse-Universiteiten-2020-NL-1.pdf#page=60>
- cao Metalektro: <https://www.generatiepactmetalektro.nl/>
- vitaliteitspact regio Gooi en Vechtstreek: <https://bestuur.gooisemeren.nl/college-van-benw/bekendmakingen/bekendmaking/bgr-2019-844/>