

# Voor koopkracht, werk en kwaliteit

## FNV Arbeidsvoorwaardennota 2012

### Speerpunten 2012

Het zijn turbulente tijden.

In de wereld om ons heen: de financiële markten zijn onrustig, de eurocrisis is verre van opgelost, en terwijl de economische groei na de vorige crisis voorzichtig positief is, moeten we inmiddels rekening houden met een mogelijke 'double dip'.

In Nederland: er is sprake van een relatief snel herstel na de crisis, met in 2011 een gunstige ontwikkeling van BBP en EMU-saldo en (nog) geen grote negatieve effecten van onrustige omgeving, maar dat kan zomaar omslaan als gevolg van de ontwikkelingen om ons heen.

Tegelijkertijd worden de koopkracht en werkgelegenheid van mensen negatief beïnvloed door

- a) de gevolgen van de kredietcrisis voor het overheidsbudget met voor verschillende groepen verschillende effecten. De bezuiniging op allerlei toeslagen zet vooral de koopkracht van gezinnen met lagere en middeninkomens onder druk. De bezuinigingen op de overheid en overheidsdiensten bedreigen inkomens en werkgelegenheid van werknemers in de collectieve sector en daarmee de kwaliteit van de publieke diensten, terwijl zij ook een negatieve uitwerking hebben op alle burgers die gebruik maken van publieke voorzieningen.
- b) pogingen van werkgevers (zowel privaat als publiek) om onzekerheid en risico's af te wentelen op werknemers door groeiende groepen werknemers gevangen te houden in een 'flexibele schil' van tijdelijk en uitzendwerk en andere zogenaamd 'flexibele' contracten, die tot onzekerheid van werk en inkomen leiden. Vooral de tijdelijke arbeidscontracten laten een snelle groei zien sinds midden jaren negentig, zelfs in een krappe arbeidsmarkt.

In de afgelopen jaren, sinds 2008, waarin sprake was van een financiële en economische crisis, heeft de FNV samen met de andere werknemers- en werkgeversorganisaties een belangrijke stabiliserende rol gespeeld in het managen van de gevolgen van de crisis voor werknemers in sectoren en bedrijven, en het behoud van de essentiële pijlers van de welvaartsstaat.

Ook in de huidige situatie kiest de FNV een koers die uitgaat van de belangen van werknemers en de zorgen van mensen, en tegelijkertijd verantwoord is in de huidige economische context.

Deze koers houdt nadrukkelijk ook rekening met de langere termijn, waarin sprake zal zijn van tekorten aan geschoolde, gemotiveerde en hoogproductieve arbeidskrachten, zowel in de private als de publieke sector, die om investeringen in mensen vragen.

Dit betekent voor de FNV:

- 1) **'bezuinigen en nog meer bezuinigen' kan niet het enige antwoord op de schuldencrisis zijn; stimuleren en investeren moeten hoger op de agenda van overheid en bedrijfsleven.**
- 2) **waar bezuinigen noodzakelijk is, moeten de lasten van de crisis eerlijk verdeeld worden en de laagste inkomensgroepen en de onderkant van de arbeidsmarkt en samenleving worden ontzien.**

De FNV baseert haar beleid voor 2012 op het volgende economische beeld voor Nederland:

- De werkloosheid is relatief laag, maar de verwachting is dat deze iets oploopt in 2012 en 2013; het is echter nog onzeker welk effect een eventuele nieuwe crisis zal hebben op de reële economie.
- Met de bedrijven gaat het tot nu toe redelijk goed, behalve in sectoren die nog niet uit de vorige crisis zijn opgekrabbeld zoals de bouw. Wel zien we in sectoren met een signaalfunctie, zoals de zeescheepvaart en luchtvaart, al de eerste tekenen van terugloop van orders.
- De eurozone is in zwaar weer, maar Nederland zowel als Duitsland zijn zogenaamde 'overschotlanden', die minder zouden moeten bezuinigen en meer besteden, in het belang van de economie in eigen land en in de rest van de Eurozone.
- De arbeidsinkomensquote is nog steeds beneden de 80 procent (ooit door de SER tot gewenste evenwichtsverhouding verklaard), en mag dus nog wel enigszins omhoog.

**De FNV is van opvatting dat het noodzakelijk is om een beleid te voeren waarin bestedingen, koopkracht en werkgelegenheid (kwantiteit en kwaliteit) voor werkenden en niet-werkenden zo goed mogelijk op peil blijven, en waarin geïnvesteerd wordt in vertrouwen in de economische ontwikkeling.**

**In deze nota geeft de FNV een overzicht van alle onderwerpen die komend jaar aan de cao-tafel aan de orde zullen worden gesteld.**

De FNV benoemt daarin drie speerpunten:

- 1) Goede beloning, behoud van koopkracht.  
Dit vergt, mede gezien het kabinetsbeleid, een stevige inzet op de lagere en middeninkomens.
- 2) Behoud werkgelegenheid, vergroten arbeidsparticipatie.  
Dit vergt een adequate reactie op de eurocrisis en de daardoor teruglopende economie, en een stevige inzet op reële arbeidskansen voor ouderen en werknemers met een arbeidsbeperking.
- 3) Flexibiliteit in goede banen.  
Hierbij gaat het om het terugdringen van onzeker werk (flexcontracten), en het vergroten van de mogelijkheden voor flexibiliteit binnen vaste banen (meer zeggenschap over werktijden en werkorganisatie).

#### **Ad 1) Goede beloning, behoud van koopkracht**

Op grond van het economische beeld heeft de FNV de arbeidsvoorwaardenruimte berekend op 3 procent, in lijn met de trendmatige ruimte. De FNV kiest, gezien de onzekere economische situatie en de verwachte negatieve koopkrachteffecten van het huidige kabinetsbeleid voor een combinatie van een looneis in procenten en een bijdrage in euro's, uit te werken door middel van maatwerk in de sectoren, waarbij de looneis minimaal de inflatie moet bijbenen.

#### **Goed loon**

De FNV kiest binnen de arbeidsvoorwaardenruimte voor een looneis iets boven de verwachte inflatie, namelijk een looneis van maximaal 2,5%. De overige ruimte is bestemd voor afspraken over 'goed werk' (werkgelegenheid en scholing, e.d.) en pensioen.

Indien en voor zover het economische beeld zich in de komende maanden in negatieve zin ontwikkelt zal de FNV haar looneis zo nodig heroverwegen.

## Behoud van koopkracht

Aangezien werknemers met lagere en middeninkomens, ondanks enige compenserende maatregelen, onevenredig worden getroffen door de bezuinigingen op onder andere het terrein van woonlasten (huur), zorgkosten, en kinderopvang, die bovendien bij verschillende groepen werkenden tot verschillende consequenties zullen leiden als gevolg van stapeling, terwijl werkgevers voor extra lasten door dit kabinet worden gecompenseerd, wil de FNV een **extra bijdrage van werkgevers vragen van 300 euro, uit te werken door middel van maatwerk in de sectoren.**

### Ad 2) Behoud werkgelegenheid, vergroten arbeidsparticipatie

De FNV zal alert reageren op de eerste tekenen van een mogelijke nieuwe crisis in de reële economie en werkgevers aanspreken om gezamenlijk voortvarend maatregelen te nemen om nadelige consequenties voor de werkgelegenheid van werknemers zo veel mogelijk te voorkomen of op te vangen, bijvoorbeeld door middel van deeltijd-WW.

Verder zal de FNV het komend jaar hoge prioriteit geven aan:

- afspraken om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen (bijvoorbeeld: loopbaanbeleid en een persoonlijk opleidings- en inzetbaarheidsbudget, implementeren van actieplan werkherkvattingkansen ouderen)
- afspraken over reële arbeidskansen in goede banen voor WSW'ers en Wajongers, en andere werknemers met een arbeidsbeperking (35-minners)

### Ad 3) Flexibiliteit in goede banen

De FNV geeft hoge prioriteit aan het bevorderen van een duurzame arbeidsmarkt met een reëel perspectief voor alle werkenden op banen met voldoende zekerheid van werk en inkomen, dat wil zeggen: gewoon goed werk.

Uitgangspunt daarbij is dat structurele werkgelegenheid in vaste banen hoort plaats te vinden en dat eventuele flexibiliteit in goed overleg met werknemers en hun vertegenwoordigers wordt vormgegeven op een wijze die ook tegemoet komt aan de belangen van werknemers.

Komend jaar zal zij daarom bij voorrang inzetten op:

- a) het **terugdringen van onzeker werk** (in slechte flexcontracten) en het bevorderen van de doorstroming van flexwerk naar vaste banen, en daarbij extra aandacht besteden aan de verbetering van de positie van jongeren.

**De FNV zal in ieder geval niet langer ongeclausuleerd meewerken aan negatieve afwijkingen van de wettelijke ketenbepaling (3x3x3 regels) en uitzonderingsbepalingen in de cao die tijdelijke werknemers en andere werknemers met onzekere contracten uitsluiten van scholings- en andere rechten. Waar toch wordt afgeweken, moeten er aantoonbare voordelen voor de betrokken werknemers tegenover staan.**

- b) **Meer zeggenschap van werknemers** over de organisatie van hun werk en werktijden, en het bevorderen van arrangementen voor 'het nieuwe werken' (HNW), voor werknemers op alle niveaus van de arbeidsorganisatie.

# Toelichting

In de meerjaren nota 2009-2013 'Gewoon goed werk voor iedereen' is vastgelegd wat de FNV in vier jaar voor werknemers in cao's wil bereiken. Rekening houdend met de economische en andere ontwikkelingen worden er ieder jaar in een voorlegger op deze nota de belangrijkste prioriteiten voor de komende periode benoemd. De FNV onderhandelt niet alleen met werkgevers, maar beïnvloedt ook het inkomensbeleid van het kabinet, is vertegenwoordigd in de pensioenfondsen en is vertegenwoordigd in het Europese en internationale overlegcircuit.

Daarom wordt er ieder jaar, tegelijkertijd met de arbeidsvoorwaardennota, een reactie op de Miljoenennota uitgebracht met daarin de belangrijkste kritiekpunten op het overheidsbeleid en de speerpunten voor het komende jaar.

2012 wordt voor de huidige regering het jaar van de bezuinigingen. De FNV erkent de noodzaak dat de overheidsfinanciën op orde moeten worden gebracht, maar dat mag niet kortzichtig gebeuren. Aanpassingen moeten uitgaan van een toekomstvisie op een samenleving die is gebaseerd op gelijkwaardigheid, solidariteit, vrijheid, rechtvaardigheid en duurzaamheid, zodat iedereen een leefbare toekomst tegemoet kan zien zonder armoede, werkloosheid en in een gezonde omgeving.

Ook al is de recessie voorbij en groeit de Nederlandse economie weer, de gevolgen van de financiële crisis zullen dit jaar voor iedereen pijnlijk voelbaar worden. Het scala aan maatregelen dat het kabinet-Rutte voor 2012 in petto heeft zal iedereen, jong en oud gaan raken.

De grootste pijn zal echter worden gevoeld bij de werknemers in de publieke sector en de zwakkeren in onze samenleving. Mensen met een uitkering, mensen die ziek zijn of gehandicapt, de WSW'ers, de Wajongers en de mensen met onzekere banen en de laagste inkomens worden door de bezuinigingsmaatregelen het hardste getroffen.

De FNV wil voorkomen dat de tweedeling in de maatschappij steeds groter wordt en zal zich daarom inzetten om de verschillen tussen werknemers met een vaste baan en werknemers met een flexibel of uitzendcontract tegen te gaan. Alle werknemers, waaronder jongeren en arbeidsgehandicapten die aan het begin van hun loopbaan staan, hebben recht op een fatsoenlijk loon en goede arbeidsvoorwaarden.

Ouderen moeten de kans krijgen om ook op latere leeftijd nog gezond en met plezier te blijven werken en ouderen die aan de kant staan moeten meer kansen krijgen om weer terug te kunnen keren op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing hebben we straks iedereen nodig op de arbeidsmarkt. Vooral in sectoren waar veel vrouwen werkzaam zijn, zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, zullen straks tekorten ontstaan. Vrouwen moeten in alle sectoren worden gefaciliteerd om meer uren te kunnen gaan werken. Carrière maken moet ook in parttime dienstverbanden mogelijk zijn. De combinatie werk en zorg en werk en privé zal daarom voor zowel mannen als vrouwen steeds belangrijker worden.

Meer zeggenschap over de inhoud en organisatie van het werk en waar en wanneer je werkt, zijn voor werknemers belangrijk en passen bij een moderne arbeidsmarkt.

Iedereen heeft recht op gewoon goed werk. Het arbeidsvoorwaardenbeleid moet slimmer werken en investeren in werknemers stimuleren, zodat zij zich in alle fasen van hun werkzame leven kunnen ontwikkelen en met plezier en in goede gezondheid blijven werken. Veilig en gezond werken en tegen een fatsoenlijk loon.

# Beloning en koopkracht

Op grond van het economische beeld heeft de FNV de arbeidsvoorwaardenruimte berekend op 3 procent, in lijn met de trendmatige ruimte (uitgaande van een productiviteitsstijging van 1,25 tot 1,5 procent, en een prijsontwikkeling van 1,5 tot 2 procent).

De FNV kiest binnen de arbeidsvoorwaardenruimte voor een looneis iets boven de verwachte inflatie (van rond de 2 procent), namelijk een looneis van maximaal 2,5 procent. De overige ruimte is bestemd voor afspraken over 'goed werk' (werkgelegenheid en scholing, en dergelijke) en pensioen (daarbij is kostendekkende premie uitgangspunt).

Indien en voor zover het economische beeld zich in de komende maanden in negatieve zin ontwikkelt, zal de FNV haar looneis zo nodig heroverwegen.

Aangezien werknemers met lagere en middeninkomens, ondanks enige compenserende maatregelen, onevenredig worden getroffen door de bezuinigingen op onder andere het terrein van woonlasten (huur), zorgkosten en kinderopvang, die bovendien bij verschillende groepen werkenden tot verschillende consequenties zullen leiden als gevolg van stapeling, terwijl werkgevers voor extra lasten door dit kabinet worden gecompenseerd, wil de FNV een extra bijdrage van werkgevers vragen van 300 euro, uit te werken door middel van maatwerk in de sectoren. Daarbij kan, mede op grond van de samenstelling van het werknemersbestand, gekozen worden voor een algemene bijdrage ter compensatie van koopkrachtverlies, of een gerichte bijdrage ten behoeve van bijvoorbeeld zorgkosten en/of kinderopvangkosten.

Waar mogelijk zal deze toeslag ook worden afgesproken ten behoeve van uitkeringsgerechtigden die recht hebben op cao aanvullingsregelingen.

## Topbeloningen

De FNV vindt het ongepast en onverstandig om werknemers de rekening van de crisis te laten betalen door op hun salaris te beknipten terwijl topbestuurders zelf de dans ontspringen en een groot deel van de loonruimte opeisen. De FNV wil daarom evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen en organisaties. De salariskloof tussen werknemers en topbestuurders moet verkleind. De FNV wil daarom dat ook hogere inkomensgroepen weer onder de cao gaan vallen en beloond worden volgens de cao. Voor topinkomens in ondernemingen geldt de 'factor 20': het hoogste salaris binnen een bedrijf mag niet meer dan 20 keer zo hoog zijn als het laagste. Bovendien wil de FNV variabele beloningen aan de top maximeren, deze moeten in een redelijke verhouding staan tot het totale salarisgebouw en de daadwerkelijk geleverde prestaties.

## Werkkostenregeling

Per 2011 is de nieuwe werkkostenregeling ingevoerd. Werknemers mogen er netto niet op achteruitgaan als gevolg van deze nieuwe regeling. Bovendien moet er een evenwichtige verdeling tussen hoger en lager personeel plaatsvinden. Organisaties die boven het forfait uitkomen, adviseren we om de komende jaren nog van het oude regime gebruik te maken.

De FNV wil bij voorkeur in de cao regelen dat de vakbondscontributie op bedrijfsniveau binnen de forfaitaire regeling valt.

# Gewoon goed werk!

Iedereen heeft recht op zekerheid over haar of zijn arbeidscontract en over haar of zijn werktijden. De FNV wil daarom meer zekerheid voor flexwerkers. Op basis van een analyse van de problematiek per sector/bedrijf wil de FNV een beperking van de flexibele schil van bedrijven. Tijdelijke werknemers moeten doorstromen naar vast werk en voorrang krijgen bij het vervullen van vacatures in het bedrijf.

Uitzendwerk moet weer beperkt worden tot 'ziek en piek' en een reële opstap bieden naar vast werk (dat kan ook een vaste baan bij een intermediair zijn).

Waar sprake is van structurele werkgelegenheid moet deze ook ingevuld worden met vaste banen. Dit kan bevorderd worden door af te spreken dat een formatieplaats die gedurende langer dan negen maanden per jaar wordt ingevuld door een flexwerker moet worden omgezet in een vaste baan.

Negatieve afwijkingen van de wettelijke ketenbepalingen (de 3x3x3 regels) moeten worden teruggedrongen. Voor jongeren moeten dezelfde regels gelden. Waar toch wordt afgeweken, moeten er aantoonbare voordelen voor de betrokken werknemers tegenover staan.

De FNV wil gelijke behandeling van tijdelijke werknemers (waaronder ook hulpkrachten en vakantiewerkers) en vaste werknemers ten aanzien van scholing en andere rechten.

Nog bestaande bepalingen in cao's die tijdelijke werknemers van bepaalde rechten uitsluiten moeten worden geschrapt.

De FNV ziet een toename in het aantal nul-urencontracten en oproepcontracten. De FNV wil deze contracten terugdringen door samen met de betrokken werknemers de werkelijkheid achter deze contracten bloot te leggen (geen enkele nul-uren contractant werkt in de praktijk nul uren!), waar nodig in rechte omzetting in het juiste contract te eisen, en in cao's afspraken te maken dat dit soort contracten in de betreffende sector niet mogen worden afgesloten.

De FNV wil ook voor uitzendkrachten gelijk loon voor gelijk werk. Dat gaat niet alleen over loon, maar ook over scholings- en andere rechten. De FNV streeft ernaar om iedereen die werkzaam is op een bepaalde werkvloer direct of indirect onder de voor dat bedrijf of die sector geldende cao en bedrijfsregelingen te brengen, ten minste voor de belangrijkste arbeidsvoorwaarden.

In toenemende mate worden werknemers via payrollconstructies langdurig ingezet in bedrijven en instellingen, waarbij door werkgevers risico's van onder andere leegloop of reorganisatie worden afgewenteld op werknemers en de sociale zekerheid. De FNV wil via de cao's het onverantwoord gebruik van payrollen terugdringen, en alleen daar waar payrollen in een behoefte van zowel werkgevers als werknemers voorziet het 'gewoon goed regelen' in de cao die van toepassing is op het inlenende bedrijf of instelling.

Werknemers met een tijdelijk contract hebben er belang bij dat werkgevers tijdig laten weten of hun arbeids-overeenkomst al dan niet wordt verlengd. Daarom gaat de FNV voorstellen dat de werkgever verplicht is om uiterlijk twee maanden voor afloop van het tijdelijke contract aan de werknemer mede te delen of zijn contract wordt verlengd. Indien de werkgever besluit het contract niet te verlengen, dient hij dit op verzoek van de werknemer schriftelijk te motiveren.

De FNV zet zich in voor behoud van vakmanschap en tegen uitholling van functies. Zij wil beperking van het aantal flexbanen, minder kleine deeltijdbanen, minder versnippering van taken, eventueel het creëren van combifuncties waarmee een volwaardig loon kan worden verdiend.

Gelijk loon voor gelijk werk, kortere loonschalen met grotere stappen vooral aan de onderkant van het loon-gebouw, en dezelfde arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers en kleine deeltijders als voor vaste werknemers.

De FNV wil voor iedereen een loon waarvan je kunt leven. Wij vinden dat een leefbaar loon ten minste 130 procent van het wettelijk minimumloon bedraagt. Loonschalen onder deze norm kunnen alleen en tijdelijk worden ingezet voor instroombevordering van specifieke groepen, zoals Wajongers of WSW'ers. Deze uitzonderingen moeten specifiek in de cao worden benoemd.

Kleine deeltijdbanen die niet voldoende opleveren om een zelfstandig en volwaardig bestaan op te bouwen, moeten qua aantal uren worden opgetrokken. Bij een vacature binnen het bedrijf moet waar mogelijk eerst uitbreiding van uren aan deeltijders worden aangeboden.

## Zeggenschap over je werk

Door meer sturing en zeggenschap over de organisatie van het werk en de eigen werktijden kunnen werknemers werk en privé beter op elkaar afstemmen. De technologische ontwikkelingen maken het bovendien voor een toenemend aantal werknemers mogelijk om ook een of meer dagdelen thuis te werken. Een vergaande vorm van flexibel werken is het zogenaamde nieuwe werken (HNW) waarbij de werknemer in grote mate zelf bepaalt waar en wanneer hij werkt. Deze manier van werken is geheel output gestuurd.

De wens om meer te kunnen sturen op de eigen werktijden, wel of niet in combinatie met tele-thuiswerken, is bij veel werknemers groot. Deze flexibele manier van werken geeft werknemers meer mogelijkheden om zorg voor kinderen of anderen te combineren met een baan, maar ook de mogelijkheid om andere activiteiten beter op het werk af te stemmen. Werknemers zullen meer tevreden zijn als zij van de werkgever meer mogelijkheden krijgen om, al dan niet in samenspraak met collega's, de eigen werktijden in te delen. Daarbij hoort ook meer zeggenschap over de inhoud en de organisatie van het werk.

**De FNV ziet het als haar taak om de collectieve kaders te scheppen om de individuele wensen van werknemers mogelijk te maken en werknemers gelijke rechten en mogelijkheden toe te kennen. De moderne cao bevat deze kaders waarin maatwerk binnen de voor het bedrijf bestaande mogelijkheden voor alle werknemers, zowel hoog- als laagopgeleid, kan worden toegepast.**

Steeds meer organisaties zien in dat het tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken veel voordelen kan hebben, zowel voor de werknemer als de werkgever.

Door de medewerker zelf te laten beslissen over hoe, waar en wanneer hij/zij werkt, is de persoon het meest efficiënt. Bovendien leidt meer zeggenschap over de eigen werktijden en de mogelijkheid tot telewerken tot minder ziekteverzuim en meer loyaliteit tegenover de werkgever. In het SER-advies 'Tijden van de samenleving' zijn de voordelen voor zowel werkgever als werknemer uitgebreid beschreven.

Steeds meer werknemers werken deels thuis, soms met een formele telewerkregeling, maar vaak zonder formele afspraken en daarmee zonder faciliteiten of vergoeding. De FNV zet zich in om meer formele afspraken te maken daar waar telewerken wel is ingeburgerd maar er nog geen regeling is. De FNV wil bovendien dat telewerken mogelijk wordt voor zo veel mogelijk functies, dus ook de lagere functies. Ook zet zij zich in om het tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken daar waar dat mogelijk is op de agenda van bedrijven te zetten. Indien tijd- en/of plaatsonafhankelijk werken vanwege de functie of de aard van het werk of om andere redenen niet mogelijk is, streeft de FNV naar afspraken over zeggenschap over de eigen werktijden en roosters.

De FNV wil goede afspraken maken met werkgevers over rechten en plichten en zal ook de arbeidsomstandigheden en de gezondheidsaspecten van het tijd- en plaatsonafhankelijk werken goed in de gaten houden.

## Vakantiedagen

De wetgever heeft de vakantiewetgeving aangepast, zodanig dat de beperkte opbouw tijdens ziekte is komen te vervallen. Een verslechtering voor alle werknemers is hiervoor in de plaats gekomen. De wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na het jaar dat ze zijn opgebouwd. Dat geldt niet voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Van deze vervaltermijn voor de wettelijke vakantiedagen kan ten gunste van de werknemer schriftelijk worden afgeweken.

De FNV zal via de cao's de vervaltermijn voor de wettelijke vakantiedagen repareren door in de cao's vast te leggen dat de vervaltermijn wordt vervangen door een redelijke verjaringstermijn van bijvoorbeeld vijf jaar. Bepalingen in cao's over een beperkte opbouw van zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte moeten worden geschrapt.

## Diversiteit

De FNV wil meer keuzemogelijkheden voor werknemers en daarbij ook rekening houden met de diversiteit van het werknemersbestand. Daarom zal onder andere worden voorgesteld om vrije dagen, zoals bijvoorbeeld Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag in de cao op te nemen als keuzedagen, waarbij een van deze dagen door de werknemer naar eigen inzicht kan worden ingezet voor andere doeleinden of religieuze gebeurtenissen, zoals bijvoorbeeld het Suikerfeest, Jom Kipoer of Divali.

# Arbeidsparticipatie

## Werkzekerheid en werkgelegenheid

Werkzekerheid en behoud van werkgelegenheid zijn van groot belang voor alle werkenden. Jongeren zitten vaak in tijdelijke en/of flexibele contracten, daardoor staan zij als eerste op straat als er ingekrompen moet worden. Dat geldt vooral voor jongeren met een niet-westerse of een andere etnische achtergrond. Betere waarborgen voor jongeren door middel van afspraken over doorstroom naar vast werk, scholing, het HR-beleid etc. staan hoog op de agenda voor 2012.

In vervolg op het akkoord met werkgevers over de beleidsagenda voor ouderen, gaat de FNV komend jaar stevig inzetten op het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen.

## Arbeidsparticipatie ouderen

Scholingsafspraken en loopbaanbeleid zijn ook voor ouderen van groot belang om participatie en inzetbaarheid te bevorderen. De FNV zal naar aanleiding van het akkoord over verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 jaar in 2020 afspraken in cao's over automatisch ontslag op 65 jaar omzetten naar afspraken over vrije keuze van de pensioendatum met behoud van alle cao-rechten voor 65-plussers.

Afspraken die voorzien in flexibele werktijden, tele-thuiswerken, al dan niet tijdelijk aanpassing van de arbeidsduur, mogelijkheden tot langer verlof, een levensfasebewust personeelsbeleid en ontzietmaatregelen en rusttijden, bevorderen langer doorwerken van oudere werknemers.

Verder hebben sociale partners een beleidsagenda ontwikkeld om de arbeidsparticipatie van ouderen substantieel te verbeteren, die moet worden omgezet in decentrale afspraken.

Daarin is onder meer afgesproken dat:

- er op decentraal niveau afspraken gemaakt worden over de werkhervattingkansen van ouderen, doorstroom- en loopbaanmogelijkheden, baanmobiliteit, van-werk-naar-werk, inzet scholingsmiddelen, duurzame inzetbaarheid, intensivering arbo- en gezondheidsmanagement. Doel is dat oudere werknemers langer kunnen en willen doorwerken en dat de participatie van ouderen in 2020 vergelijkbaar is met de gemiddelde arbeidsmarkt.
- Afspraken worden gemaakt in het kader van gezondheid en arbeidsomstandigheden zoals vermeld in de FNV nota 'Fit naar de finish'.
- de negatieve en onjuiste beeldvorming van oudere werknemers bespreekbaar zal worden gemaakt, met name als het gaat om productiviteit en arbeidskosten van ouderen.
- er op decentraal niveau invulling wordt gegeven aan het actieplan 55-plus, dat onder andere inzet op het gericht werven in vacatures van ouderen en het stimuleren dat ouderen worden uitgenodigd bij sollicitatiegesprekken.
- er op het niveau van sector of grote onderneming actieplannen worden gemaakt ten behoeve van de instroom van oudere werkzoekenden.
- bestaande generieke ontzietmaatregelen worden getoetst om te bekijken of ze feitelijk een bijdrage leveren aan een betere participatie en inzetbaarheid van ouderen. Als dit niet het geval is, deze om te bouwen naar (inzetbaarheids)maatregelen voor alle medewerkers.

## Arbeidsmarktpositie jongeren

- De kwaliteit van de banen van jongeren, vooral wat betreft het perspectief op meer zekerheid in een vaste baan, moet omhoog.  
Te veel jongeren blijven te lang hangen in een serie van onzekere contracten (tijdelijk- en uitzendwerk), met negatieve gevolgen (zogenaamde littekeneffecten) voor hun loopbaan.
- Jongeren moeten aan het begin van hun loopbaan meer kansen krijgen om zich een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Daarvoor zijn kwalitatief goede leerwerktrajecten en stageplaatsen van groot belang. Binnen bedrijven zal de FNV afspraken maken voor een ratio van één stageplek per vijftig werknemers, met een minimum van in elk geval één stageplek. Goede begeleiding is hier van vitaal belang. Mentoren zouden daarom zowel voldoende uren als faciliteiten (zoals begeleidingscursussen) moeten krijgen voor hun begeleidende taken.
- Jongeren moeten behoorlijk worden beloond, dus afschaffing van aparte jeugdloonschalen vanaf 18 jaar.
- Met betrekking tot vergoedingen wil de FNV een richtlijn voor stages invoeren van een minimumvergoeding van 300 euro per maand bij een volledige werkweek.
- Scholing is voor jongeren van essentieel belang. Jongeren die zonder startkwalificatie bij een werkgever aan de slag gaan, zouden bij uitdiensttreding over een startkwalificatie moeten beschikken. De FNV gaat daarom werkgevers stimuleren om jongeren die startkwalificatie te laten behalen.
- De FNV zet zich ervoor in dat de tijdelijke Wet verruiming ketenbepalingen voor jongeren niet wordt verlengd. Indien en voor zover nodig, zal in ieder geval bij cao worden afgesproken dat de Wet verruiming ketenbepaling voor jongeren niet zal worden toegepast.

## Scholing

Scholing is van groot belang om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten en de mobiliteit te bevorderen. Tijdige scholing voorkomt uitval van mensen die dreigen vast te lopen of waarvan de functie te zwaar wordt.

De FNV wil zich de komende periode ook inzetten voor individuele trekkingsrechten en het bevorderen van meer intersectorale mobiliteit voor alle werknemers. Dat houdt dus ook in: loopbaantrajecten, EVC, scholing buiten de sector, ruimte voor langduriger omscholing etc. Zo kan omscholing plaatsvinden naar bijvoorbeeld tekortsectoren.

## Nederlands op de werkvloer

Het is van groot belang dat werknemers de Nederlandse taal beheersen. Dat is belangrijk voor hun veiligheid en die van anderen, maar ook om zich verder te kunnen ontwikkelen.

De FNV zal met werkgevers afspraken maken over cursussen Nederlands op de werkvloer voor hun anderstalige werknemers.

## Gezondheid

De FNV pleit ervoor in de risico-inventarisatie van bedrijven een apart hoofdstuk te besteden aan bedrijfsbeleid gericht op ouderen. Daarmee kunnen de risico's die het werk voor ouderen met zich mee kan brengen beter in beeld worden gebracht en kunnen maatregelen worden genomen die deze risico's beperken. Tevens moet de werknemer die ouder is dan 45 jaar elke drie jaar recht hebben op een periodieke keuring. De FNV heeft in haar nota 'Fit naar de finish' haar beleid voor de komende jaren geformuleerd. Daarin wordt tevens aandacht gevraagd voor de aanpak van agressie en geweld om arbeidsgerelateerd verzuim tegen te gaan.

## Levensfasebewust personeelsbeleid

De FNV streeft naar een levensfasebewust personeelsbeleid. Dat is meer dan alleen ouderenbeleid of beleid gericht op afstemming van arbeid en zorg. Verschillen tussen medewerkers en veranderingen die werknemers doormaken in verband met leeftijd, levensfase, loopbaanfase, life-events, gezondheid, privésituatie etc. vragen om een gericht instrumentarium voor het goed functioneren van een bedrijf of organisatie.

Een goed levensfasebewust personeelsbeleid behelst een structurele professionele ontwikkeling, een goede afstemming van het werkpakket op de belastbaarheid van werknemers en een HR-beleid gericht op het gezond bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

## Vitaliteitsregeling en werk- en mobiliteitsbonus

De in het pensioenakkoord afgesproken vitaliteitsregeling en werk- en mobiliteitsbonus leiden tot nieuwe spaarmogelijkheden. Dit kan zowel via werkgeversbijdragen in de cao geregeld worden, als via individueel sparen. De FNV streeft er na om te komen tot een snelle benutting voor alle werknemers en dan met name werknemers met lage inkomens, mede via collectieve arrangementen.

## Mantelzorg

De FNV zal verdergaan op de ingeslagen weg om ook dit jaar meer afspraken te maken die werknemers met langdurige zorgtaken voor zieke naasten (kind, partner of ouder) ondersteunen. Zij zal dit doen door middel van het maken van afspraken over (betaald) verlof, meer invloed op de werktijden, tele-thuiswerken in combinatie met flexibele werktijden, ondersteuning door de arbodienst en/of mantelzorgmakelaar en het geven van informatie aan leidinggevenden en werknemers op de werkvloer.

## Kinderopvang

Kinderopvang is de afgelopen jaren voor werkende ouders steeds duurder geworden. Tegelijkertijd worden werkgevers als het om de bijdrage voor kinderopvang gaat, keer op keer ontzien of voor extra kosten gecompenseerd. De FNV vindt dat de hogere kosten gelijkelijk over werkgevers en ouders moeten worden verdeeld. Ook voor werkgevers is het belang van kinderopvang groot voor behoud en werving van jong personeel. De gestegen kosten van de kinderopvang zullen de koopkracht van ouders met jonge kinderen sterk negatief beïnvloeden. Decentraal zal daarom - waar passend gezien de samenstelling van het werknemersbestand - in de context van de door de FNV voorgestelde compensatie van koopkrachtverlies een (deel van de) extra bijdrage van werkgevers geormerkt worden ingezet als bijdrage in de gestegen kosten van de kinderopvang (de gemiddelde extra last per ouder per kind bedraagt € 40 per maand).

## Duurzame inzetbaarheid en algemeenverbindendverklaren (AVV) van cao's

De FNV hecht aan een krachtig beleid om duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen, en zal dan ook doorgaan met het maken van afspraken daarover in cao's.

Het kabinet-Rutte is van plan om alleen nog cao's die aandacht besteden aan levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid algemeenverbindend te verklaren. De FNV wijst dit uitdrukkelijk af als in strijd met de doelstellingen van het AVV-instrument, bedoeld om een gelijk speelveld te bevorderen en neerwaartse concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen een sector te voorkomen en niet om politieke invloed uit te oefenen op de inhoud van cao's.

## WSW - Wajong

Het kabinet bereidt een wijziging van de WSW, Wajong en WWB voor. Voor arbeidsgehandicapten wil het kabinet een nieuwe Wet werken naar vermogen invoeren.

Het kabinet verwacht dat hierdoor meer arbeidsgehandicapten in regulier werk terecht zullen komen, maar heeft hiervoor geen duidelijke agenda. De FNV vindt dat mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk moeten worden geholpen met een samenhangend ondersteuningspakket en niet met negatieve prikkels die leiden tot voorwaarden die niet voldoen aan de maatstaf van gewoon goed werk.

De FNV zal werkgevers er dan ook op aanspreken om waar mogelijk reële arbeidskansen voor deze groepen te creëren, maar zich ertegen verzetten dat deze mensen langdurig verplicht moeten werken onder het minimumloon, wat in strijd is met internationale fundamentele arbeidsnormen.

De FNV wil met bedrijven afspraken maken over het aannemen van ten minste één Wajonger en één WSW'er (dat wil zeggen twee personen met een arbeidshandicap) op de tienderd werknemers.

In 2012 wil FNV expliciet aandacht voor de uitvoering van de cao-afspraken voor Wajongers. Dus concrete afspraken over verantwoording van het aantal daadwerkelijk geplaatste jongeren, de contractvorm en het inkomen van Wajongers in dienst, de duurzame financiering van de plekken, aanpassing van het werk op de werkvloer en de inbedding van de begeleiding van deze mensen.

## Duurzaam ondernemen en milieu

De FNV gaat zich de komende periode serieus inzetten voor afspraken over duurzaam ondernemen en arbeidsvoorwaarden die het milieu ontzien, de zogenaamde groene arbeidsvoorwaarden.

Een variabele dagindeling en arrangementen die 'slim werken en slim reizen' bevorderen zorgen voor vermindering van het aantal files en de druk op het openbaar vervoer.

Verder kunnen afspraken worden gemaakt over vergoeding van reiskosten die werknemers aanmoedigen te kiezen voor openbaar vervoer en de fiets, carpoolen en het gebruik van milieuvriendelijke leaseauto's.

Door afspraken te maken over een mobiliteitsbudget in plaats van een kilometervergoeding kan de werknemer zelf bepalen hoe er gereisd wordt.

In 2008 heeft de SER een verklaring uitgebracht over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. Doel van de verklaring is dat bedrijven verantwoordelijkheid nemen voor het ondernemingsgedrag zowel binnen als buiten de grenzen.

Afgesproken is daar regelmatig over te rapporteren en in dat kader zal de FNV duurzaam en verantwoord ondernemen op de agenda van de cao-onderhandelingen zetten.

Wat betreft ketenbeheer zal van de opdrachtgever meer verantwoordelijkheid worden geëist. Want toeleveranciers zijn bij de FNV ook in beeld als het gaat om afspraken over internationale arbeidsnormen.

# Naleving cao-afspraken

De FNV wil de naleving van cao's verbeteren. Herhaaldelijk blijkt dat cao-afspraken niet of niet correct worden nageleefd.

Er zijn verschillende instrumenten beschikbaar om deze niet-naleving aan te pakken: instellen van een geschillen- of klachtencommissie, het omkeren van de bewijslast: werkgever moet op verzoek de bond aantonen dat hij de cao naleeft, partijen belasten een stichting met controle op naleving van de cao of in de cao wordt een artikel

opgenomen waarin niet-nalevende werkgever wordt gedwongen de kosten van de vakvereniging om naleving af te dwingen te vergoeden.

Naleving van de cao zal intensiever bij de rechter worden afgedwongen.

Een andere manier om cao-naleving te realiseren, is de werkingssfeer aan te passen aan de ontwikkelingen binnen de bedrijfstak. Hiermee wordt een vlucht uit de cao voorkomen. Naleving van cao-bepalingen ten aanzien van uitzendkrachten vindt plaats via een vergewisbepaling, dat wil zeggen dat de inlener verplicht is om met ieder uitzendbureau van wie hij uitzendkrachten betreft afspraken te maken dat uitzendkrachten het loon en overige vergoedingen ontvangen overeenkomstig de inleen-cao.