

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA

2019



CNV Vakcentrale
Contactpersoon: I.bijpost@cnv.nl

Inhoudsopgave

Toelichting vooraf	4
Beloning	5
1. Loonontwikkeling	5
2. Topinkomens onder de cao	6
3. Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en afschaffen jeugdschalen	7
4. Financiële werknemersparticipatie	10
Ontwikkeling van mensen.....	13
5. Duurzame inzetbaarheid	13
6. Individueel ontwikkelingsbudget	14
7. Leerrekening	24
8. Mogelijkheid tot volgen EVC procedure	26
9. Verbeteren taal- en rekenvaardigheden	27
10. Een extra ontwikkelingsgesprek	28
11. Werknemers APK	29
12. Inconveniënte uren	31
13. Vergoeding vakbondscontributie via de Werkkostenregeling	34
14. Maand van de vakbond	37
15. Vakbondsadviseurs / Consulenten	38
16. Internationale solidariteit	41
17. Duurzaamheid - Maatschappelijk verantwoord ondernemen	42
Fatsoenlijke flex.....	45
18. Ontslagvergoeding vanaf dag 1	45
19. Transitievergoeding opplussen	46
20. Verrekenen scholingskosten met de transitievergoeding	47
21. Overlegverplichting en/of sociaal statuut	48
22. Interne mobiliteit	49
23. Vergewisbepaling	53

24. Vast contract bij goed functioneren	56
25. Gelijke beloning ongeacht contractvorm	57
26. Dezelfde scholingsrechten voor flex en vast	57
27. Dezelfde faciliteiten sociaal plan voor flex en vast	57
28. Doorbetaling bij ziekte voor flexkrachten	58
29. Beperking gebruik nulurencontracten	59
30. Flextoeslag	62
31. Cao-naleving, gelijk loon voor gelijk werk door buitenlandse werknemers	63
32. Sectoraal toezicht en/of keurmerk	65
33. Afspraken over beloning bij onderaanneming	67
34. Overgang werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingsprojecten.....	68
35. Geen kostenarbitrage tussen cao & zzp.....	69
Iedereen doet mee	72
36. Werkzekerheid voor jong en oud.....	72
37. Voorkomen van verdringing door bv. vrijwilligerswerk	73
38. Herstel polisvoorwaarden WW	74
39. Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten	75
40. Laagste loonschalen arbeidsgehandicapten	79
41. Gebruik Harrie	80
42. Stages.....	80
43. Modelstageovereenkomst.....	81
44. Ruimte bieden aan diversiteit	85
45. Medezeggenschap	86
Gezond aan het werk.....	88
46. Veilig en gezond werken	88
47. Inventarisatie werkdruk/werkstress.....	89
48. Opstellen RI&E	94
49. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)	94

50. Aanvullende afspraken ouderschapsverlof	98
51. Aanvullende afspraken geboorteverlof	99
52. Ziekteverzuimprotocol	101
53. Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte	102
54. Bekendheid met re-integratieregels vergroten	104
55. Re-integratie 35-minners	104

Toelichting vooraf

Net als vorig jaar heeft de vorm van de arbeidsvoorwaardennota van het CNV dit jaar 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 de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' niet opgenomen zit in deze nota. Er is een specifieke handleiding voor pensioenen, de 'Handleiding pensioenregeling aan de cao-onderhandelingstafel'. Voor informatie over pensioenen wordt naar dit stuk verwezen. In deze arbeidsvoorwaardennota zal daarom (net zoals vorig jaar) geen aandacht worden besteed aan pensioenen.

Nb. Er is een specifieke handleiding voor pensioenen, de 'Handleiding pensioenregeling aan de cao-onderhandelingstafel'. Voor informatie over pensioenen wordt naar dit stuk verwezen. In de arbeidsvoorwaardennota zal daarom (net zoals vorig jaar) geen aandacht worden besteed aan pensioenen.

Beloning

1. Loonontwikkeling

Aanleiding:

De economie blijft groeien, de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, maar werknemers profiteren hier nog steeds onvoldoende van. Het beeld van de afgelopen jaren, een achterblijvende loongroei, blijft in stand. Direct na de crisis was de achterblijvende loongroei te verklaren door achterblijvende bedrijfswinsten, of van het inperken van het budgettaire kader in de publieke sector. Een ander argument voor een sterkere loongroei is de ontwikkeling dat een steeds groter deel van het geld dat in Nederland verdiend wordt niet gaat naar de mensen die werken, maar juist naar de kapitaalverschaffers. De arbeidsinkomensquote daalt al een aantal jaren op rij. Een steeds groter deel van de economische koek gaat naar de winsten van bedrijven. Als die trend gekeerd wordt is er meer ruimte voor lonen. Mensen hebben dan weer meer te besteden. De binnenlandse bestedingen dragen bij aan de groei van de economie. Dit raakt in Nederland wel eens op de achtergrond, er wordt vooral naar de export gekeken. Ook de groei van de productiviteit, niet zelden samenvallend met een hogere werkdruk, is een reden voor een hogere loonvraag. Deze groei in de productiviteit verschilt echter per sector. Om optimaal van de productiviteitsgroei te profiteren heeft een cao-specifieke aanpak van de loonontwikkeling daarom de voorkeur.

Voorstel:

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 looneis niet past. Wel geldt dat waar de ruimte er is, 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 waar naar 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. 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 er uit? Op grond van dit soort informatie kan een afweging worden gemaakt of de looneis 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 harder te laten stijgen dan dat ze nu doen. Aan de andere kant zijn er een aantal factoren die er voor zorgen dat dit niet gebeurt. Door de grote veranderingen die in de economie plaatsvinden zijn er sectoren waar het minder goed gaat, en waar het mogelijk ook nooit meer goed komt. In dergelijke sectoren is een grote loonstijging niet haalbaar. Er zal altijd maatwerk nodig zijn.

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 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 dezelfde de loonstijging, dan wel loonmatiging zien 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.

////////////////////////////////////

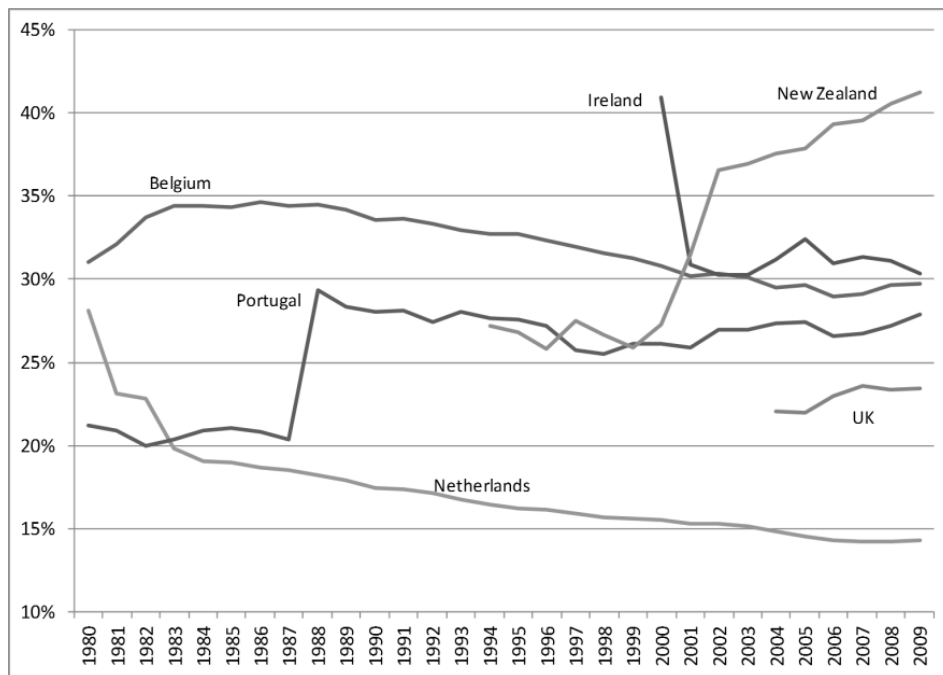
3. Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en afschaffen jeugdschalen

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 afschaffing van het jeugdloon voor 23 en 22 jarigen is een stap in de goede richting.

In onderstaande grafiek van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is te zien hoe het wettelijk jeugdloon zich ontwikkeld heeft ten opzichte van het inkomen van de zogenaamde Jan Modaal en waarom een aanpassing hoog nodig is. Hierin valt te zien dat het Nederlandse jeugdloon in internationaal perspectief aanzienlijk lager ligt ten opzichte van het inkomen van Jan Modaal en in 30 jaar bijna is gehalveerd.



Voorstel:

Het CNV pleit voor gelijke beloning en leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden, derhalve zouden jeugdschalen in de cao moeten worden afgeschaft. 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 (MET INGANG VAN 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 korte termijnbelang maar het langetermijnbelang van de organisatie;
7. Financiële participatie kan alleen ondernemingsgewijs worden ingevoerd, niet elk bedrijf leent zich er voor. 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

- a. 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%

- b. 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.
- c. 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.
- d. 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%.
- e. 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.

////////////////////////////////////

Ontwikkeling van mensen

5. Duurzame inzetbaarheid

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk dat er in cao's afspraken worden gemaakt die ervoor zorgen dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het CNV geeft de voorkeur aan het ontwikkelen van een gedegen beleid op duurzame inzetbaarheid 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 beter verhouding tussen werktijd en privé-tijd nodig is om duurzaam inzetbaar te blijven.

Wanneer binnen een organisatie goed beleid wordt gevoerd op het gebied van duurzame inzetbaarheid en daardoor specifieke ontzietmaatregelen voor ouderen geen extra bijdrage meer leveren aan de inzetbaarheid van deze groep, kunnen deze in overleg met werknemers (vertegenwoordigers) budgetneutraal (collectief) worden omgevormd tot maatregelen die wel bijdragen aan de inzetbaarheid van werknemers.

Voorstel:

In de cao worden afspraken gemaakt over scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden en verlofafspraken voor een goede werk- privé balans, waardoor werknemer duurzaam inzetbaar blijven.

////////////////////////////////////

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.



6. 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 treedt een verandering op in de competenties die gevraagd worden op de arbeidsmarkt 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 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 instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

Cao provincie 2017-2018

4.1 Persoonlijk ontwikkelbudget (POB)

Om medewerkers hierin te ondersteunen, spreken wij af substantieel te investeren vanaf het moment dat een medewerker (vast of tijdelijk) in dienst treedt bij de provincie. Hij krijgt per 1 januari 2018 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. Organisatie-brede opleidingen, bijvoorbeeld voor de introductie van een nieuw ICT-systeem, komen niet ten laste van het POB. De medewerker kan vanuit zijn IKB dit POB ophogen om hiermee uitgaven te kunnen realiseren die duurder zijn dan zijn POB. Ook wettelijke verplichte scholing (bijv. een opleiding die nodig is voor het diploma archivistiek voor de provinciaal archivaris of de EHBO training voor toezichthouders en BHV-ers) komt niet ten laste van het POB van een medewerker.

Provincies hebben hiervoor een apart scholingsprogramma. Leidinggevende en medewerker voeren samen een goed gesprek. Dit gesprek is de verbindende schakel

tussen de ontwikkeling van de organisatie en de persoonlijke ontwikkelagenda van de medewerker. De leidinggevende kan daarbij adviseren en aangeven wat de gevolgen op termijn kunnen zijn van bepaalde keuzes, maar de medewerker beslist over de aanwending van zijn POB. Deze afspraken over het POB zijn afspraken op hoofdlijnen. Hierdoor is de inzet individueel maatwerk. Provincies mogen hier geen nadere afspraken over maken die deze afspraken op hoofdlijnen weer dichtregelen. Het POB wordt opgenomen in de echtspositieregeling zoals die per 1 januari 2018 in werking treedt.

Voorbeeld 2:Cao AH Logistics 2017-2019*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. ploegtoeslag 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; BBL-opleidingen 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 Supermarkten 2017-2019

Persoonlijk ontwikkelingsbudget (POB) en scholing

Alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor meer dan 12 contracturen per week (de zogenaamde 'tussenbaners' en 'loopbaners'), hebben per 1 januari 2018 recht op een persoonlijk opleidingsbudget (hierna: POB) per jaar. Het POB bedraagt € 175,= per medewerker per kalenderjaar en wordt toegekend met een periodieke opbouw per maand of loonperiode en buiten de werkgever gestort op een individuele leerrekening. Deze individuele leerrekening is een eigen rekening van werknemers die voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- De storting van de werkgever zal plaatsvinden vrijgesteld van Loonbelasting en uitsluitend kunnen worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de Loonbelasting.
- Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing.

Voorbeeld 4:

CAO GGZ 2017 – 2019:

Hoofdstuk 11

Kostenvergoedingen

B Scholing en duurzame inzetbaarheid

Ambitie

Artikel 1

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 2 of het organisatie-opleidingsplan als bedoeld in artikel 4.

Artikel 2

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.

1. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan kan bevatten:
 - a. de door de werkgever verplicht gestelde scholing gericht op functie, beroep en inzetbaarheid;
 - b. de individuele scholingsbehoefte van de werknemer gericht op functie, beroep en inzetbaarheid.
2. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het ontwikkelingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom dit (op onderdelen) niet mogelijk is.

3. Indien 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 klachtencommissie indien hij het niet eens is met een afwijzing.
4. Indien de werkgever in het betreffende jaar waarop het scholingsverzoek ziet, géén scholingsplan en/of –budget heeft opgesteld, wordt het individueel verzoek niet afgewezen. Dit verzoek kan worden afgewezen indien het niet gericht is op functiegerichte scholing of scholing die gericht is op blijvende inzetbaarheid, of hieraan wel voldoet maar financieel disproportioneel is.

Artikel 3

1. Met het vaststellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 2, worden in redelijkheid en billijkheid afspraken vastgelegd over een tegemoetkoming in de studiekosten en 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.

Artikel 4

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. De werkgever draagt er zorg voor dat het strategisch opleidingsplan, het jaarlijkse opleidingsplan en –budget direct na vaststelling aan de werknemers bekend zal worden gemaakt.

Artikel 5

Voor de medisch specialist geldt dat de benodigde tijd voor het volgen van bij- en nascholing in het kader van herregistratie en voor het bezoeken van congressen en symposia in het kader van accreditatie wordt aangemerkt als werktijd.

Voorbeeld 5:

CAO Ziekenhuizen 2017 – 2019:

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 6:

CAO VVT 2018 – 2019:

Protocol

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.

Voorbeeld 7:

CAO GHZ 2017 – 2019:

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 beoordelingsgesprekken worden hierin geïntegreerd.

4. Ondernemingsraden kunnen op hun verzoek vanuit werknemersorganisaties worden ondersteund bij het invullen van scholingsplannen en persoonlijk ontwikkelingsbeleid.
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:
 - a. het functioneren van de werknemer in relatie tot de voor zijn functie geldende functiebeschrijving en de voor de
 - a. uitoefening van die functie benodigde competenties;
 - b. de loopbaan- en ontwikkelingsperspectieven van de werknemer;
 - c. 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;
 - d. het recht op een loopbaanadvies 1 keer per 3 jaar voor iedere werknemer;
 - e. 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);
 - f. 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%.

////////////////////////////////////

7. 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, wordt fiscaal voordelig behandeld en kan worden besteed aan een ontwikkeltraject naar keuze van de werknemer. Het CNV hoopt dat deze vorm van financieren van bijscholing "een uitnodiging en een prikkel" voor werkenden is om een ontwikkeltraject te starten. Het kabinet Rutte 3 heeft aangekondigd de leerrekening in te voeren. De ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs hebben op 27 september 2018 een brief¹ 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.

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, welke door de werknemer kan worden besteed aan scholing en ontwikkeling. Het CNV wil dat er ook uit andere bronnen geld op deze rekening gezet kan worden. Dit geld moet ook beschikbaar blijven als de werknemer een andere werkkring vindt. Dit instrument moet ook 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.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

Cao AH Logistics 2017-2019

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.

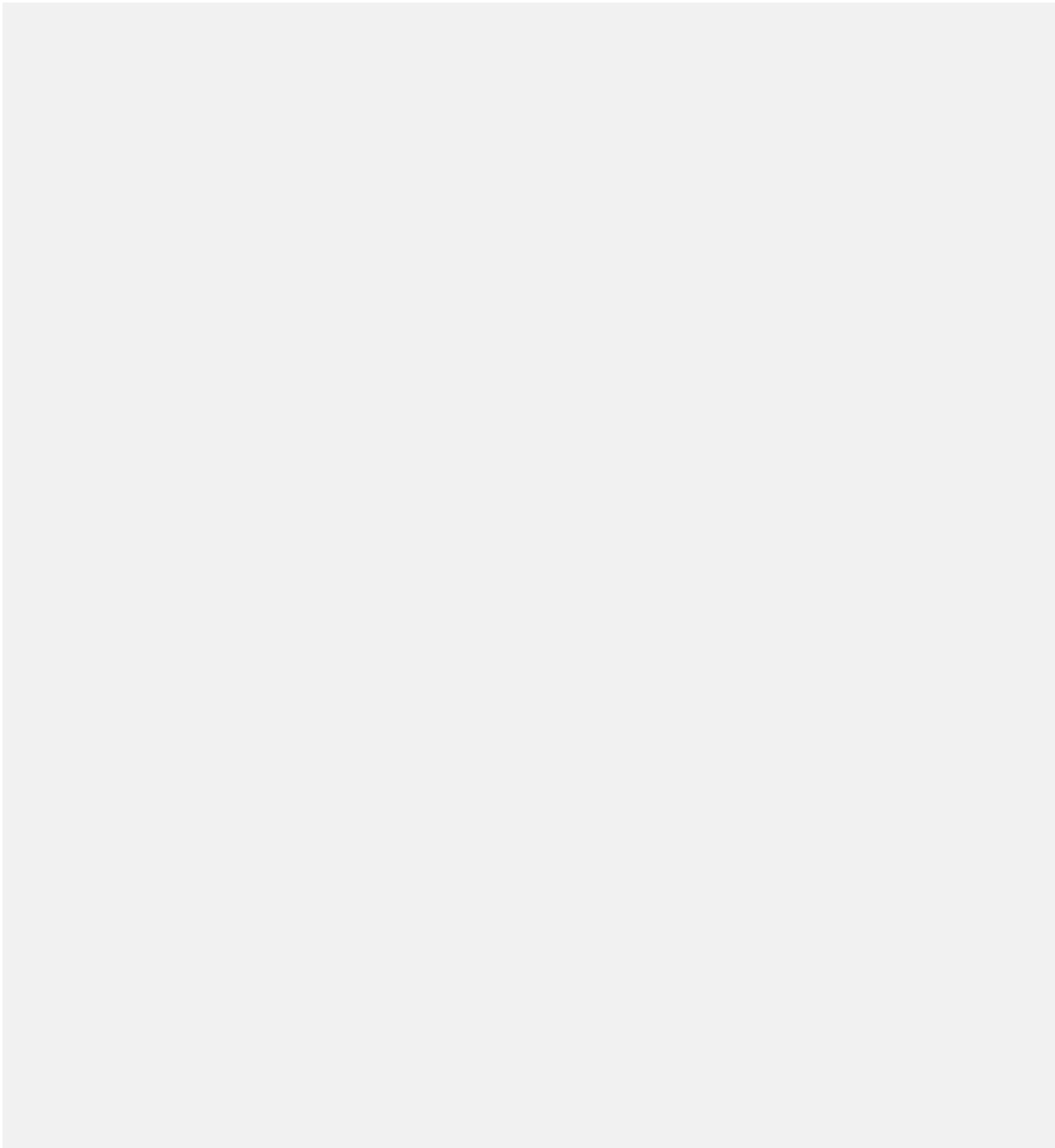
¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>.

Voorbeeld 2:

CAO Supermarkten 2017-2019

Introductie van een persoonlijke leerrekening voor alle medewerkers met een doorgroeibaan of vaste baan. Je krijgt daardoor zeggenschap over een budget dat besteed kan worden aan eigen opleiding en ontwikkeling. Dit budget kun je ook sparen en is dus van jezelf.

////////////////////////////////////



8. 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 of op diplomering. 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.

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

5. 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 gemoed 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,-.

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

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

////////////////////////////////////

9. 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 miljoen² 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 anticiperen 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.

Voorstel:

Het CNV wil dat in cao's de mogelijkheid wordt geboden aan werknemers om hun taal- en rekenvaardigheden, bij voorkeur kosteloos, te verbeteren.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

Met het oog op het bespreekbaar maken van dit onderwerp kan bv. aansluiting worden gezocht bij het 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.

////////////////////////////////////

² Algemene Rekenkamer, rapport: "Aanpak van laaggeletterdheid", aangeboden aan de Tweede Kamer op 20 april 2016.

10. 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 2017 tot 1 januari 2019

4.5 Persoonlijk ontwikkelingsgesprek

In overleg tussen u en uw leidinggevende bespreekt u samen de op u toegesneden ontwikkelingsdoelstellingen en activiteiten. Tenminste eenmaal per jaar vindt een dergelijk gesprek plaats. In dit gesprek geeft uw leidinggevende aan of er sprake is van veranderende omstandigheden en welk effect deze naar verwachting zullen hebben op uw werk. De veranderende werkomgeving kan immers een ander profiel van vaardigheden en competenties vereisen. Ook kunt u veranderde persoonlijke omstandigheden of de wens voor een carrièreswitch bespreken. In het belang van uw ontwikkeling wordt u uitdrukkelijk uitgenodigd om dit kenbaar te maken.

////////////////////////////////////

11. 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.

Voorbeeld 3:

Cao Zoetwaren 2017

Opleidingsbudget

- Maximaal 50 x € 1.000 (100% vergoeding) ten behoeve van arbeidsmarkt gerelateerde opleidingen waarbij sprake is van succesvolle afronding met een diploma/certificaat.
- Om inzicht te verkrijgen in de te verwachten ontwikkelingen in de sector en de hiervoor door werknemers benodigde stappen kan de werknemer gebruik maken van de digitale loopbaanscan over enkele kernaspecten van de eigen loopbaansituatie. De doelstelling hiervan is bewustwording op gang brengen en input geven aan een vervolggesprek –met leidinggevende of loopbaancoach- over loopbaan en inzetbaarheid.

- Resterende budgetten 2015-2016 (geschat € 100.000) inzetbaar houden: € 50.000 voor loopbaanscan en loopbaanadviesgesprekken, na evaluatie resterende deel voor continuering.

////////////////////////////////////

12. 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 volcontinuïedienst op feestdagen.

Voor de medewerker die werkzaam is in continuïedienst 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 continuïedienst 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 onregelmatigheidstoeslag (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 ter 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.

////////////////////////////////////

13. 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 1,2% van de fiscale loonsom van het bedrijf de vakbondscontributie te vergoeden.

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.

////////////////////////////////////

14. 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.

////////////////////////////////////

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, welke werknemers adviseren of doorverwijzen in het geval van vragen over werk, inkomen en ontwikkeling.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

Cao vvt

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.

Voorbeeld 2:

Cao Metalektro 2015 -2018

Artikel 10.4 – Vakbondswerk in de onderneming

1. Als de v.v. aan de onderneming meedelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd. De v.v. kunnen zich in de onderneming laten vertegenwoordigen door een in die onderneming werkzaam kaderlid, tenzij anders is overeengekomen.

1. In het verband van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever, ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de v.v. met hun leden in de onderneming, faciliteiten verlenen. Over de vraag welke faciliteiten alsmede over de mate en de vorm waarin deze faciliteiten worden verleend zal tussen werkgever en v.v. overleg worden gepleegd.

Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:

- het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van ledengroepen der v.v. per bedrijf;
- het vrijaf geven aan kaderleden der v.v., werkzaam in ploegendienst voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der v.v. over bedrijfsaangelegenheden;
- het beschikbaar stellen – als regel buiten bedrijfstijd – van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- het – alleen in dringende gevallen – beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van leden van de v.v. met degenen die – al dan niet werkzaam bij de onderneming – een functie in de v.v. vervullen;
- het aantal uren per jaar ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting:

- a. Indien het in lid 1 genoemde overleg heeft plaatsgehad en faciliteiten zijn verleend, zullen kaderleden der v.v. van de uitoefening van deze vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, mits de namen

van bedoelde werknemers door de v.v. van tevoren aan de onderneming schriftelijk zijn meegedeeld.

Onder kaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen alsmede in grote ondernemingen: leden van sectiebesturen vallende onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep en eventuele werknemersleden van een onderhandelingsdelegatie.

- b. Het kaderlid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.

- c. Indien een werkgever voornemens is een kaderlid te ontslaan zal hij daar niet toe overgaan alvorens een gesprek te hebben met de bezoldigde bestuurder van de v.v. waar de werknemer kaderlid is. In dit gesprek zal geprobeerd worden een oplossing voor de gerezen problematiek te vinden. Een kaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in de leden 3a. en b. kan een beroep doen op de Bemiddelingsinstantie. Indien de Bemiddelingsinstantie in geval van ontslag aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak heeft gedaan wordt het eventueel ontslag opgeschort tot de Bemiddelingsinstantie uitspraak heeft gedaan. In geval van ontslag wegens dringende reden ex artikel 7: 678 B.W. zal het dienstverband worden geacht niet onderbroken te zijn geweest als de Bemiddelingsinstantie van oordeel is dat het ontslag van het kaderlid is gegeven omdat hij kaderlid is.

Toelichting bij lid 3:

Het is een beginsel van goed beleid dat een werknemer, gekozen of benoemd in binnen de onderneming fungerende organen of commissies, niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Hierbij is gedacht aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel is evenzeer van toepassing op de krachtens gemaakte afspraken daartoe aangewezen vakbondskaderleden. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslagverlening zijn in de daarvoor in aanmerking komende gevallen normaal van toepassing.

////////////////////////////////////

16. Internationale solidariteit

Aanleiding:

Internationale solidariteit van CNV is gericht op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, sociale dialoog en jeugdemployability in Latijns Amerika, West-Afrika, Azië en Oost-Europa. 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, zoals jeugdwerkloosheid, onbetaald overwerk, levensgevaarlijke werkomstandigheden, tegenwerking van vakbondsleden en ontslag bij zwangerschap. Door in CAO geld te reserveren voor vakbondsprojecten, wil CNV een concrete bijdrage leveren aan beter werk in ontwikkelingslanden.

Voorstel:

In het kader van deze de beschreven thema's wil het CNV in de cao's die het afsluit afspraken maken over het beschikbaar maken van budget ter bevordering van het internationale vakbondswerk. CNV Internationaal heeft hiervoor concrete suggesties voor projecten beschikbaar. NB. CNV Vakmensen benut hiervoor Stichting Brug naar Solidariteit. Deze stichting werkt op zijn beurt samen met CNV Internationaal.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

CAO Mode interieur Tapijt & Textiel industrie 2016-2018:

10. Internationale solidariteit

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de Cao € 25.000 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 2017-2018:

Internationaal Vakbondswerk

Ten behoeve van een internationaal project wat wordt uitgevoerd door CNV Internationaal en FNV Mondiaal wordt een schenking gedaan ter grootte van 1 euro per

werknemer in de sector. Er wordt gezocht naar een project welke past binnen de doelstellingen van deze sector. Gedurende de looptijd van de cao zal er meer over dit project worden bekendgemaakt.

Voorbeeld 3:

Cao ING 2018:

De bijdrage voor nationale vakbondsprojecten (bijvoorbeeld voor mantelzorg) en internationale solidariteit wordt voor 2018 vastgesteld op 40.000 euro voor de drie gezamenlijke vakorganisaties.

////////////////////////////////////

17. Duurzaamheid - Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Aanleiding:

Smartphones uit China, 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 NL zijn zich hier in toenemende mate bewust van.

CNV richt zich op de sociale aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en verwacht van bedrijven dat ze in Nederland en daarbuiten rekening houden met mens en milieu en de OESO richtlijnen naleven. CNV is actief betrokken in Nederland bij MVO convenanten in de volgende sectoren: textiel, hout, voedingsmiddelen, banken, metaal en pensioen. Convenanten voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO-convenanten) zijn een samenwerking tussen bedrijven, overheid, vakbonden en maatschappelijke organisaties. Samen gaat CNNV aan de slag om misstanden zoals werknemers uitbuiting of milieuschade te voorkomen. CNV roept binnen deze sectoren bedrijven actief op zich aan te sluiten als partij bij de convenanten. CNV roept alle bedrijven op rekening houden met mens en milieu en de OESO richtlijnen naleven in Nederland en daarbuiten.

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 verpakkingen] 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 (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 worden³, 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

³ 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.

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.

////////////////////////////////////

Fatsoenlijke flex

18. Ontslagvergoeding vanaf dag 1

Aanleiding:

Bij ontslag door de werkgever heeft iedereen aan het einde van een contract van minimaal twee jaar recht op een transitievergoeding. In cao's en sociaal plannen kunnen hierover afspraken gemaakt worden.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband. De regel is voor de eerste 10 jaren $\frac{1}{3}$ maandsalaris voor elk dienstjaar. Voor elk jaar dat men langer dan 10 jaar werkzaam is geweest, geldt er $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is maximaal € 77.000 of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer dan € 77.000 per jaar verdienen. Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn, onder voorwaarde dat zij ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever.

Wanneer het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter op verzoek van de werknemer een additionele/billijke vergoeding toekennen, dit is dan naast de transitievergoeding. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Het kabinet heeft in de Wet arbeidsmarkt in balans het voorstel gedaan dat elke werknemer vanaf dag 1 een transitievergoeding krijgt in plaats van na 2 jaar. Daarnaast wordt voorgesteld dat een werknemer die 10 jaar werkzaam is geweest voor die dienstjaren $\frac{1}{3}$ maandsalaris krijgt in plaats van $\frac{1}{2}$ maandsalaris. De overgangsmaatregel tot 2020 voor werknemers van 50 jaar en ouder blijft gehandhaafd tot 2020.

Voorstel:

Wettelijk is er recht op een transitievergoeding bij een dienstverband van twee jaar of meer. Waar mogelijk spreekt het CNV af dat ook bij kortere dienstverbanden recht is op een ontslagvergoeding. Bij voorkeur heeft elke werknemer vanaf dag 1 recht op een ontslagvergoeding. Hierdoor wordt alvast aangesloten bij de wijziging die naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2020 zal ingaan. De opbouw zou overeen kunnen komen met het wettelijk recht maar mag uiteraard ook gunstiger zijn.

19. Transitievergoeding opplussen

Aanleiding:

Bij ontslag door de werkgever krijgt iedereen aan het einde van een contract van minimaal twee jaar recht op een transitievergoeding. In cao's en sociaal plannen kunnen hierover afspraken gemaakt worden.

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband. De regel is voor de eerste 10 jaren $\frac{1}{3}$ maandsalaris voor elk dienstjaar. Voor elk jaar dat men langer dan 10 jaar werkzaam is geweest, geldt er $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is maximaal € 77.000 of maximaal een jaarsalaris voor mensen die meer dan € 77.000 per jaar verdienen. Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn, onder voorwaarde dat zij tenminste 10 jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever.

Wanneer het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de rechter op verzoek van de werknemer een additionele/billijke vergoeding toekennen, dit is dan naast de transitievergoeding. Het is aan de rechter om de hoogte hiervan te bepalen.

Het kabinet heeft in de Wet arbeidsmarkt in balans het voorstel gedaan dat elke werknemer vanaf dag 1 een transitievergoeding krijgt in plaats van na 2 jaar. Daarnaast wordt voorgesteld dat een werknemer die 10 jaar werkzaam is geweest voor die dienstjaren $\frac{1}{3}$ maandsalaris krijgt in plaats van $\frac{1}{2}$ maandsalaris. De overgangsmaatregel tot 2020 voor werknemers van 50 jaar en ouder blijft gehandhaafd tot 2020.

Voorstel:

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

20. Verrekenen scholingskosten met de transitievergoeding

Aanleiding:

Bij ontslag door de werkgever krijgt iedereen aan het einde van een contract van minimaal twee jaar recht op een transitievergoeding. In cao's en sociaal plannen kunnen nadere afspraken gemaakt worden over de transitievergoeding. In de WWZ staat dat men tot 5 jaar terug mag kijken voor gemaakte scholingskosten en het verrekenen van deze kosten met de transitievergoeding. Deze mogelijkheid tot verrekenen kan worden vastgelegd in een cao of sociaal plan of individueel met de werknemer in een schriftelijke overeenkomst.

Per 1 januari 2020 worden de afspraken die er in cao's en sociaal plannen mogen worden gemaakt over de transitievergoeding in relatie tot het verrekenen van scholingskosten aangepast.⁴ Zo wordt de nieuwe regeling beperkt tot voorzieningen bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Daarnaast hoeft de afspraak die de transitievergoeding vervangt niet meer het equivalent te zijn van de transitievergoeding, het mag (maar hoeft niet) dus ook minder zijn.

Voorstel:

Het CNV wil de termijn voor het verrekenen van scholingskosten terugbrengen naar 3 jaar of minder. Daarbij 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 ook overwegend door de werkgever gefinancierd te worden.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

[CAO Jeugdzorg 2017-2019](#)

Art. 3.11 Arbeidsovereenkomst bij nieuwe werkgever

Dreigt er ontslag voor een werknemer door een reorganisatie? En beëindigt deze werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst om bij een nieuwe werkgever te gaan werken voor wie deze cao ook geldt? Dan gelden de afspraken hieronder. De werkgever en werknemer moeten wel kunnen aantonen dat er ontslag dreigt.

⁴https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34699_maatregelen_met_betrekking.

- a. De transitievergoeding wordt berekend over de tijd die een werknemer in dienst is. Wordt de werknemer ontslagen bij de nieuwe werkgever? Dan telt alle tijd die mee zou hebben geteld voor het berekenen van de transitievergoeding bij de oude werkgever mee voor de berekening van de transitievergoeding bij de nieuwe werkgever.

- b. Spreken de oude en de nieuwe werkgever met elkaar af dat de oude werkgever (een deel van) de opgebouwde transitievergoeding betaalt aan de werknemer? Dan kan de nieuwe werkgever dit bedrag aftrekken van de transitievergoeding die hij in de toekomst eventueel moet betalen.



21. 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. Bij voorkeur is een van de onderwerpen die daarin besproken wordt het verreken en van kosten met de transitievergoeding. Ook kan het gaan over gelijkwaardige voorziening die komt in plaats van de transitievergoeding.



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 afloopdatum 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.

////////////////////////////////////

22. 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 taakroulatie, 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;

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

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.
- 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. 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.

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 referentieperiode.

- 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.

////////////////////////////////////

23. 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, 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. 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 formeel werkgever zich aan de beloningsafspraken houden van de inlenerscao. Voor de beloning wordt er naar de volgende componenten gekeken:

1. Het geldende periodeloon in de schaal;
2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting 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)

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

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

Collectieve arbeidsovereenkomst 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:

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 arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in deze CAO staat.

Voorbeeld 3:

De werkgever wil een goed werkgever zijn en voelt zich mede verantwoordelijk 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:*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.
 4. 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.

- 5. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 3 wordt toegepast.



24. 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.



Voorbeeld:

Cao Ziekenhuizen 2014 – 2016 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.



25. 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.

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 23, Vergewisbepaling.

26. 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.

27. 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 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:

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

28. 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 2017/2018:

1.11 Loondoorbetaling bij ziekte

5. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het gemiddeld aantal gewerkte uren in de referteperiode 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

5.1 De M.U.P.-kracht - De werknemer met een arbeidsovereenkomst Met Uitgestelde Prestatieplicht (M.U.P.)

5.4.3 Ziekte M.U.P.-kracht - De M.U.P.-kracht valt onder de CAO-regels voor loondoorbetaling in geval van ziekte.

////////////////////////////////////

29. 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 en agressie op de werkvloer. Bij kleine contracten en onderbetaling dreigt stoppen met werken en het verdwijnen van werk naar het grijze en zwarte circuit.

Voorstel:

Het gebruik van nulurencontracten wordt beperkt tot uitzonderlijke situaties. In principe worden dag- en weekcontracten niet meer afgesloten.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

VVT cao

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.
- 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 referentieperiode.
- 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

4. 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 36

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

////////////////////////////////////

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 en agressie op de werkvloer. Bij kleine contracten en onderbetaling dreigt stoppen met werken en het verdwijnen van werk naar het grijze en zwarte circuit.

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 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 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 een buitenlands bedrijf. Volgens de Europese Detacheringsrichtlijn is niet de gehele cao van toepassing op een gedetacheerde werknemer, maar een set ‘kernarbeidsvoorwaarden’, mits deze algemeen verbindend zijn verklaard, zie box 1 (zie hieronder). Deze kernarbeidsvoorwaarden moeten voor de buitenlandse werkgever makkelijk te vinden zijn (bv in een bijlage bij de cao) op een site die SZW beheert. Hiernaast zou de cao een werkingssfeerbepaling moeten bevatten waaruit duidelijk blijkt dat de kernarbeidsvoorwaarden door een buitenlandse werkgever moeten worden toegepast op zijn of haar werknemers, alsook een nauwkeurige definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Box 1. Kernarbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers, vastgelegd in de Wet Arbeidsvoorwaarden Gedetacheerde Werknemers in de EU (WAGWEU)

- a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
- b. het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
 1. het geldende periodeloan in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegtoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;
 5. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 6. periodieken;
 7. eindejaarsuitkeringen;
 8. extra vergoedingen in verband met vakantie, en waarbij niet tot dit minimumloon behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;

- d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;
- g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

////////////////////////////////////

Voorbeeld: In de bouw-cao is een uitgebreide bijlage opgenomen over welke artikelen uit de cao wel en niet als kernarbeidsvoorwaarde aangemerkt moeten worden. Zie: bijlage bij de bouw-cao.

Tevens heeft het Ministerie van SZW een website gemaakt met informatie over de kernarbeidsvoorwaarden per algemeen verbindend verklaarde bedrijfstak-cao, zie: WagwEU-website.

////////////////////////////////////

32. Sectoraal toezicht en/of keurmerk

Aanleiding:

Het niet naleven van cao's kent verschillende oorzaken, zoals onvoldoende bekendheid met de cao, gebruik van flexvormen waardoor werkenden niet onder de cao vallen, detachering van buitenlandse werknemers, het feit dat een cao niet algemeen verbindend verklaard is en natuurlijk het bewust niet naleven van een cao.

Gelijk loon voor gelijk werk wordt niet alleen bereikt door afspraken over arbeidsvoorwaarden in de cao vast te leggen. Het is ook belangrijk zorg te dragen dat werkgevers deze afspraken naleven. Als dit niet gebeurt, neemt de kans op (oneigenlijke) concurrentie op loonkosten tussen werknemers toe en dat vindt het CNV onacceptabel. Vanwege het civielrechtelijke karakter van de cao ligt de verantwoordelijkheid voor cao-naleving en -handhaving in eerste instantie bij de partijen die deze afsluiten. Voor algemeen verbindend verklaarde (ge-avv-de) cao's heeft vervolgens ook de overheid een rol in de handhaving.

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 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.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

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 2014-2017

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 Beroepsgoederenvervoer 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.

33. Afspraken over beloning bij onderaanneming

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:

Een bepaling over de toepassing van de cao is bijvoorbeeld te vinden in de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbranche. 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

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. (...)

4. De werkgever bepaalt in de overeenkomst met de onderaannemer:

a. 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;

b. dat voor de onderaannemer die op zijn beurt een onderaannemer inschakelt, dezelfde bepalingen gelden als in dit artikel aan de werkgever zijn opgelegd;

c. 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).

5. 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 geldt deze wettelijke verplichting 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.

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 /principe akkoord 2017

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 vast-flex 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 ontplooiën. 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. Een belangrijk middel hierbij is strategisch personeelsbeleid, waarbij ook uitdrukkelijk rekening gehouden wordt met de vergrijzing van het personeelsbestand. Verdringing moet daarbij zoveel mogelijk worden vermeden.

Voorstel:

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

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

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 en behouden 100% pensioenopbouw. Het is tevens een instrument in het kader van duurzaam werken.

////////////////////////////////////

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 hoofdkomen is.

Voorstel:

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

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

Uit cao bibliotheken 2018:

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/personneelsvertegenwoordiging 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

Aanleiding:

Per 1 januari 2016 is de WW aangepast. De publiek gefinancierde lengte en opbouw wordt beperkt van 38 naar 24 maanden, daarnaast wordt de opbouw beperkt. In het sociaal akkoord is afgesproken dat deze beperking aan de cao-tafel wordt gerepareerd. Doel is dat de totale duur en hoogte van de uitkering (WW + cao-aanvulling) gelijk blijven ten opzichte van de situatie van voor 1 januari 2016.

De Stichting private Aanvulling WW en WGA 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, 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 vervolgsafspraken en aanbevelingen. Cao-partijen tekenen hiertoe 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 (BWNNU) en de kosten voor rekening van de werkgever komen. De reparatie van het derde WW-jaar wordt geregeld in een nieuw artikel in de BWNNU. Partijen maken daarnaast een studie-afpraak 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.

Wanneer de banenafpraak niet wordt gehaald zal er na overleg met sociale partners en gemeenten een wettelijk quotum in werking treden. Afspraken over deze extra banen blijven daarom belangrijk.

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 Provincie 2017-2018:

7. Garantiebanen

Wij hechten zeer veel waarde aan het laten slagen van de afspraken in het Sociaal Akkoord (van 2013) over het plaatsen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij provinciale werkgevers. Op 31 december 2016 werkten 105 medewerkers (109,53 fte) met een arbeidsbeperking bij de provincies. De provincies hebben hiermee als sector de doelstelling (88 fte) ruim gerealiseerd (124%). De doelstelling tot en met 2023 is het realiseren van uiteindelijk 340 fte garantiebanen. Voor een blijvend groot draagvlak voor het succesvol blijven realiseren van de banenafpraak, is het belangrijk de gehele provinciale organisatie hierbij te betrekken. Dat betekent dat de nieuwe collegae goed moeten worden opgevangen en dat het management, maar ook de Ondernemingsraad (OR), actief betrokken moeten blijven bij het nadenken over de vraag op welke wijze de integratie van arbeidsbeperkte collegae in het reguliere arbeidsproces vorm te geven. Een goede (persoonlijke) begeleiding is cruciaal om deze arbeidsplaatsen structureel te behouden en ingevuld te laten. Wij adviseren de betrokkenheid van de OR bij dit thema te vergroten door het werken met een ambassadeur vanuit de OR die bij voorkeur

affiniteit heeft met het begeleiden van personen uit de doelgroep Banenafpraak.

Wij vragen aandacht voor de aanbevelingen van de aanjager garantiebanen overheid die bij kunnen dragen aan de verduurzaming van garantiebanen. Deze aanbevelingen zijn mede gebaseerd op goede voorbeelden uit de provinciale sector.

- Leg de organisatie eens op de tekentafel, want de arbeidsmarkt verandert en laat een inclusief bedrijfsonderzoek uitvoeren naar de mogelijkheden om mensen uit de doelgroep te plaatsen;
- Geef de P&O-afdeling een duidelijke opdracht om banen te realiseren en managers te ondersteunen;
- Stel budget beschikbaar in de personeelsbegroting;
- Nodig werknemers uit om 'buddy' te worden (zet oudere werknemers in of mensen die ervaring hebben);
- Neem afspraken over plaatsing van kandidaten uit de doelgroep op in managementcontracten;
- Ondersteun managers met extra opleiding en training;
- Creëer mogelijkheden om interne jobcoaches op te leiden binnen het P&O-beleid;
- Zorg voor een praktische benadering (waar zijn mensen makkelijk te plaatsen);
- Maak een werkpakket met toegevoegde waarde: dat bevordert de duurzaamheid van de plek;
- Zoek samenwerking met andere werkgevers voor uitwisseling en mogelijk gezamenlijk werkgeverschap (arbeidspool).

Tenslotte vragen wij aandacht voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt: bied hen mogelijkheden om hun afstand tot de arbeidsmarkt verder te verkleinen c.q. op te heffen. In de periodieke uitvraag naar gerealiseerde garantiebannen zal vanaf 1 januari 2018 ook gevraagd worden in welke mate de inspanningen hebben geleid tot doorstroom naar een reguliere functie binnen of buiten de provinciale organisatie voor de betrokken (oud-)medewerkers.

Voorbeeld 2:Ziekenhuizen*Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt*

Mede naar aanleiding van de invoering van de Participatiewet en de ervaringen met het StAZ-project 'Functiecreatie' wordt in de preambule van de Cao Ziekenhuizen, ten aanzien van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, een paragraaf opgenomen waarbij de intentie van partijen wordt onderstreept te bevorderen dat instellingen arbeidsplaatsen in reguliere functies voor deze werknemers beschikbaar stellen.

Partijen spreken af, conform de afspraak uit het Sociaal Akkoord, dat elke instelling binnen de branche ziekenhuizen haar bijdrage levert aan de landelijke afspraak rond het realiseren van 100.000 garantiebannen voor arbeidsgehandicapten in 2025.

De werknemer van wie is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijdarbeid 100% van het WMLWettelijk minimumloon te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WMLWettelijk minimumloon. Voor werknemers met een arbeidsbeperking die met een aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% van het WMLWettelijk minimumloon te verdienen, en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie (of loonsuppletie), blijven de reguliere loonschalen van toepassing. Via de StAZ Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen ontvangen cao-partijen periodiek informatie over de inzet van werknemers in de branche ziekenhuizen die vallen onder de criteria van de Participatiewet.

Voorbeeld 3:Cao Bouw&Infra 2017-2018

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 Banenafspraken 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 banenafspraken 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.

Banenafspraken

Werkgevers in de marktsector hebben beloofd uiterlijk in 2026 te zorgen voor 100.000 banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit wordt de Banenafspraken 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 banenafspraken. |

Voorbeeld 4:

Cao PRA Health Sciences 2017-2019

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. Eind 2017 voldeed 49% van de cao's aan deze afspraak. Door de discussie over loondispensatie is deze afspraak enigszins naar de achtergrond verdwenen, omdat bij loondispensatie alleen de loonwaarde wordt betaald (en dus geen cao loon). Nu het plan om loondispensatie in te voeren van tafel is zal de discussie en het in werking laten treden van de wettelijke bepaling zeer waarschijnlijk weer losbarsten.

Voorstel:

Neem een laagste loonschaal op in alle cao's. 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 grote zorgen om het aantal stageplaatsen en de invulling van stages. Zo zijn er te weinig stages, zijn er vaak geen duidelijke afspraken binnen de stages en komt het voor dat stagiairs voor een stagevergoeding regulier werk moeten doen. 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.

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. Het lijkt steeds meer gemeengoed te worden dat binnen stages regulier werk wordt verricht. Door de grote jeugdwerkloosheid nemen jongeren snel genoeg met een stagevergoeding in plaats van loon. Het CNV vindt dit geen goede ontwikkeling.

Voorstel:

Door de hierboven genoemde modelstageovereenkomst te gebruiken heeft de stagiair betere bescherming. Partijen spreken uit geen gebruik van 'schijnstages' te maken.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

CAO Huisartsenzorg 2017-2019:

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 ongeval-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. Ruimte bieden aan diversiteit

Aanleiding:

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

Voorstel:

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.
- Het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking (zie ook 4.3)

- Genderneutrale formuleringen in cao's (bv geboorteverlof ipv vaderschapsverlof).

////////////////////////////////////

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%. 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.⁵

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

⁵ Onderzoek Ministerie SZW naar de naleving van de Wet op de Ondernemingsraden 2017

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.

Voorstel

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

Gezond aan het werk

46. 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 preventiemedewerker.;
- 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 (voorheen Arbeidsinspectie) 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 een anti-pestbeleid.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

Cao vvt 2016-2018

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.

////////////////////////////////////

47. 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 die ziek zijn geworden t.g.v. 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.⁶ 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.

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

⁶ Zie https://www.fcb.nl/sites/default/files/bijlage_12.pdf.

- 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.werkdrukmeterschoonmaak.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.
2. 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- dan wel glazenwassersbedrijven stimuleren medewerkers de werkdrukmeter zoveel mogelijk in te vullen.

3. 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.
4. 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.
5. 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 níet 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.”

////////////////////////////////////

48. 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). Ondanks de wettelijke verplichting heeft maar 27% van de ondernemingen een RI&E waarin alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. Als vast onderdeel van de RI&E moeten de werkgevers beleid voeren dat psychosociale arbeidsbelasting⁷ 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 Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) opstellen. Vast onderdeel van deze RI&E is beleid gericht op psychosociale arbeidsbelasting met een Plan van Aanpak. De benoemde oplossingen dienen ook daadwerkelijk te worden uitgevoerd.

49. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)

Aanleiding:

Voor mantelzorgers zijn verschillende (verlof)regelingen⁸ 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

⁷ Discriminatie, pesten op het werk, agressie en intimidatie, beroepsgebonden depressie, seksuele intimidatie, posttraumatisch stress-stoornis, overspannenheid en burn-out en werkdruk

⁸ Het gaat hier om wettelijke verlofregelingen als betaald calamiteitenverlof, betaald kortdurend zorgverlof, onbetaald langdurend zorgverlof, mogelijkheden tot flexibel werken en aanpassing van arbeidsduur.

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:

<...>

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 2016-2018:

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.

////////////////////////////////////

50. Aanvullende afspraken ouderschapsverlof

Aanleiding:

Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. 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.

Voorstel:

Maak afspraken in cao's om het ouderschapsverlof grotendeels betaald te maken om de combinatie arbeid en zorg voor kleine kinderen makkelijker te maken.

51. Aanvullende afspraken geboorteverlof

Aanleiding:

Vanaf 1 januari 2019 wordt het geboorteverlof voor de partner uitgebreid van 2 dagen doorbetaald (door de werkgever) naar eenmaal de arbeidsduur per week. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Vanaf 1 juli 2020 komt daar nog een aanvullend onbetaald geboorteverlof bij ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. 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 verlof minimaal met 1 week uit te breiden en het onbetaalde verlof minimaal met 5 weken.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

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 omtijd 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 uitgerekende 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.

////////////////////////////////////

52. 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

voorzitter 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.

53. 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.

////////////////////////////////////

Voorbeeld:

Cao VVT [2016-2018](#)

'Artikel 8.1 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Als je door ziekte niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren, dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek.

Loon bij ziekte

2. Als je ziek bent, ontvang je van je werkgever:

- In de eerste 52 weken 100% van je loon bij ziekte.*
- In de daaropvolgende 52 weken 70% van je loon bij ziekte, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

Definitie loon bij ziekte

3. Onder loon bij ziekte wordt in dit Hoofdstuk verstaan: De som van het bruto-maandsalaris dat je ontvangt op het moment dat je ziek wordt en de overige structurele loonbestanddelen. De hoogte van deze structurele loonbestanddelen wordt op maandbasis berekend over het gemiddelde van de laatste zes maanden voordat je ziek werd. Je loon bij ziekte wordt verminderd met:

- de aanspraak die je als gevolg van ziekte hebt op een uitkering op basis van een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen of een samenloop daarvan en
- inkomsten voor werkzaamheden die je hebt verricht in de tijd dat je je overeengekomen werk had kunnen verrichten in de eerste 52 weken van ziekte, zowel op grond van je arbeidsovereenkomst als elders. Hieronder zijn ook inkomsten uit eigen bedrijf begrepen.

4. Als je arbeidsovereenkomst met je werkgever eindigt, dan krijg je geen loon bij ziekte meer.'

**Noot van de redactie: op basis van de wet (artikel 7:629 lid 1 BW) moet de werkgever de werknemer minimaal 70% van het loon doorbetalen bij ziekte. Is het wettelijk minimumloon hoger? Dan moet de werkgever dit betalen. Op basis van deze cao kun je in de eerste 52 weken een groter bedrag ontvangen dan wettelijk verplicht is.*

////////////////////////////////////

54. 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

55. 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. 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.

////////////////////////////////////

Voorbeeld 1:

Cao PO 2018/2019

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 salarisdoorbetalingstermijn 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 2016-2018 (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

Uitgangspunt is dat de ambtenaar die door het UWV minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is bevonden in beginsel niet wordt ontslagen. Alleen indien er zwaarwegende belangen zijn (i.v.m. de dienst) die zich verzetten tegen het in dienst houden, behoort ontslag van ambtenaren met een arbeids-ongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent tot de mogelijkheden. Zo'n zwaarwegend dienstbelang zal er binnen een grote, diverse sector als het Rijk niet snel zijn. Deeltijdontslag is mogelijk in het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen niet langer het oorspronkelijke aantal uren kan werken. In het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen deels wordt ontslagen ontstaat in beginsel geen recht op WW. De desbetreffende ambtenaar is immers voor dat deel niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In geval van ontslag voor de gehele arbeidsduur bestaat er mogelijk wel recht op WW (en bovenwettelijke WW).

Afspraken sector Rijk over minder dan 35 procent arbeidsongeschikten

Ingeval van inkomensverlies, omdat de ambtenaar minder moet gaan werken of op een lager niveau moet gaan werken, wordt voor deze categorie ambtenaren voor een periode van 5 jaar 70 procent van het inkomensverlies gecompenseerd. Voorwaarde voor toekenning van een aanvullende uitkering is dat er een keuring is van het UWV met als uitkomst een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35 procent. Voor de ambtenaar die als gevolg van een beroepsincident minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is geworden, geldt de maximumduur van 5 jaar niet. De bedrijfsarts zal de betreffende ambtenaar minimaal éénmaal per jaar blijven zien en de werkgever zal blijven zorgen voor begeleiding. De werkgever is hierop aanspreekbaar.

Verder vindt, in aansluiting hierop, jaarlijks een gesprek plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar. Dit gesprek vindt plaats in het kader van het jaarlijkse functioneringsgesprek.

In dit gesprek komt in ieder geval aan de orde hoe het afgelopen jaar is gegaan en wat de afspraken zijn voor het komende jaar (terugblik en vooruitblik).

In het kader van de terugblik dient expliciet de vraag aan de orde te zijn of er al dan niet sprake is van te weinig inspanningen om tot uitbreiding van uren/verdienvermogen te komen. Indien blijkt dat er te weinig inspanningen zijn verricht, dient te worden aangegeven aan wie dat te wijten is (werkgever, werknemer of beide partijen). In het verslag van het gesprek staat in ieder geval opgenomen een terugblik, met een oordeel over de inspanningen en mogelijke verwijtbaarheid, en een vooruitblik.

De hierboven aangegeven regeling was overeengekomen voor een periode van 5 jaar, dat wil zeggen van 2005-2010. In de jaren 2010, 2011, 2012, 2013 en 2014 is jaarlijks

in het sectoroverleg afgesproken om de regeling te verlengen. Op 24-04-2015 is in het sectoroverleg de afspraak gemaakt dat de tijdelijk regeling structureel wordt. Voor iedere werknemer die -35% ongeschikt wordt beoordeeld en die herplaatst wordt geldt genoemde regeling (maximaal 5 jaar lang 70% compensatie, art. 37b ARAR).

Voorbeeld 4:

Cao Afval en Milieu 2016-2017

Artikel 11.2.3

Aanspraken van de <35% arbeidsongeschikte werknemer

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in dienst van zijn werkgever, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Zo nodig wordt de werknemer herplaatst in een passende functie.
2. De arbeidsovereenkomst en het salaris worden aangepast aan de feitelijke verdien capaciteit.
3. De werknemer heeft aanspraak op een aanvulling van 70% van het verschil tussen het laatstverdiende en het nieuwe salaris. Deze aanvulling is pensioengevend.
4. Bij urenverlies wordt een eventuele werkloosheidsuitkering met de aanvulling verrekend.
5. Er is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als bedoeld in dit artikel, als:
 - a. de huidige werkplek en het werk in alle redelijkheid en billijkheid niet zodanig kunnen worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én
 - b. er geen passende arbeid in de organisatie van de werkgever aanwezig is en de arbeidsongeschikte werknemer ook niet voor andere passend arbeid bij de werkgever her-, om of bijgeschoold kan worden.

6. In het geval de arbeidsovereenkomst op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wordt beëindigd, heeft de werknemer aanspraak op een van de in lid 7 of 8 genoemde aanvullende uitkeringen.

7. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling van het nieuwe salaris tot 90% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer wordt herplaatst in een passende functie bij cao een andere werkgever. De duur van de aanvullende uitkering is gelijk aan de periode waarover hij in geval van werkloosheid een WW-uitkering zou hebben ontvangen.

8. De hoogte van de in lid 6 genoemde uitkering bedraagt een aanvulling op de loongerelateerde WW-uitkering, vermeerderd met het eventuele salaris, tot 70% van het laatstverdiende salaris, als de werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos is.

////////////////////////////////////