

Duurzaam werk loont zeker!

Concept CNV-hoofdlijnennota Arbeidsvoorwaardenbeleid 2012
t.b.v. de raadpleging van de achterban.

INHOUD

Inleiding

1. Sociaal-economische ontwikkelingen en de visie van het CNV	blz. 2
2. Loonbeleid 2011	blz. 6
3. Hoofdlijnen arbeidsvoorwaardenbeleid 2011	blz. 9

Inleiding

Het CNV stelt in zijn missie dat ieder mens als streven en doel heeft om 'tot bestemming' te komen en dat mensen zoveel mogelijk gelijke kansen moeten hebben. Immers, ieder mens telt. Het CNV streeft daarbij naar een samenleving waarin duurzaamheid een centraal begrip is, ook op de werkvloer. In de vorige hoofdlijnennota van het CNV is dit thema al prominent op de voorgrond gezet. In de arbeidsvoorwaardennota 2012 zet het CNV dit voort. Afspraken om duurzame arbeidsdeelname te bevorderen, zijn tenslotte niet van de ene op de andere dag gerealiseerd. In het arbeidsvoorwaardenbeleid 2012 kiest het CNV binnen deze kaders daarbij voor de speerpunten flexibilisering van de arbeidsverhoudingen en de arbeidsdeelname van oudere werknemers. Afspraken maken is één ding. Het CNV vraagt nadrukkelijk aandacht voor de naleving van cao's. Werkgevers dienen op een eenvoudige manier aan werknemers informatie ter beschikking te stellen over de rechten die een cao geeft.

Voorspellingen over de ontwikkeling van de economie moeten zoals altijd met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Voor komend seizoen zijn de onzekerheden nog eens extra groot. Met name de gevolgen van de Europese schulden crisis en de onrust in Noord-Afrika en het Midden-Oosten kunnen het voorgenomen arbeidsvoorwaardenbeleid in een heel ander daglicht zetten. De economie, die zachtjesaan uit het dal leek te kruipen, lijkt weer in te zakken met alle negatieve gevolgen die daarbij horen.

Duurzaam werk loont voor werknemers

Duurzaam werken houdt in dat mensen die dat willen en kunnen betaald werk hebben tegen een eerlijk loon en onder fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. Duurzaam werken betekent dat mensen kansen krijgen, zich kunnen ontplooiën, serieus worden genomen en (hierdoor) plezier in hun werk hebben. Of je nu 20, 40 of 60 jaar bent, vrouw of man, gehandicapt of niet.

Duurzaam werk loont voor bedrijven

Het streven naar duurzame arbeidsparticipatie is ook vanuit sociaal-economisch perspectief noodzakelijk. Het aanbod op de arbeidsmarkt bestaat in de komende jaren uit een steeds diverser samengestelde beroepsbevolking, waaronder relatief veel oudere werknemers. Door de vergrijzing en ontgroening wordt de schaarste op de arbeidsmarkt in sommige sectoren al voelbaar. Nu staan tegenover iedere gepensioneerde nog vier werknemers, in 2040 zijn dat nog slechts twee werknemers. Ook het CNV onderschrijft dat langer doorwerken noodzakelijk is. We kennen in ons land een beroepsbevolking die gemiddeld beter opgeleid is dan ooit, maar waarbinnen lang niet iedereen over de juiste startkwalificatie beschikt.

Duurzaam werk loont voor de samenleving

Naast hun betaalde baan zijn veel mensen actief in vrijetijdsbesteding of vrijwilligerswerk of hebben de zorg voor een gezin of naasten (mantelzorg). Vooral de combinatie van werk en zorg vraagt om extra ondersteuning van werknemers.

Het begrip duurzaamheid richt zich wat het CNV betreft niet alleen op de bevordering van duurzame arbeidsparticipatie, maar ook op de noodzaak tot duurzaam ondernemen (MVO). Een duurzame arbeidsmarkt vraagt om bedrijven die oog hebben voor de maatschappelijke effecten van het ondernemen. Het CNV vindt dat in hun besluiten en afspraken werkgevers, maar ook werknemers rekening moeten houden met de gevolgen voor mens, regio en planeet.

In deel 1 van deze hoofdlijnennota arbeidsvoorwaardenbeleid schetst het CNV de actuele sociaal-economische ontwikkelingen, uitmondend in een CNV-visie op het arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2012. In deel 2 wordt het loonbeleid voor 2012 beschreven. Deel 3 gaat ten slotte in op de speerpunten van het arbeidsvoorwaardenbeleid 2012 en worden deze nader uitgewerkt.

Onzekerheid troef

De onzekerheid over de internationale economische ontwikkeling en de hectiek op de financiële markten maken dat de vooruitzichten voor de Nedelandse economie hooguit een 'best guess' zijn. Na een goed eerste kwartaal, viel de economische groei in het tweede kwartaal sterk terug. Voor 2011 wordt door het Centraal Planbureau een groei van het bbp van 1,5% verwacht, in 2012 een groei van 1%. De economische groei komt vooral voor rekening van de export. Ook de consumptie van gezinnen en de investeringen leveren dit en komend jaar een (kleine) groeibijdrage. De overheidsbestedingen hebben een drukkend effect op de economische groei. Dit wordt vooral veroorzaakt door de daling van de werkgelegenheid bij de overheid en in 2012 door het verminderen van de materiële overheidsbestedingen. In beide jaren, 2011 en 2012 stijgen de zorguitgaven, zij het minder sterk dan voorheen.

Werkloosheid blijft constant

Enerzijds heeft de arbeidsmarkt zich de afgelopen maanden relatief gunstig ontwikkeld. Anderzijds kan op basis van de dalende groeicijfers geen verder herstel verwacht worden. De werkgelegenheid bij de overheid daalt in beide jaren. Naar verwachting neemt de werkgelegenheid in arbeidsjaren in 2011 met 0,25% af en blijft deze in 2012 ongewijzigd. De werkloosheid wordt in 2011 geraamd op 4,25% van de beroepsbevolking. Ook voor 2012 wordt uitgegaan van een werkloosheid van 4,25%.

Inflatie en koopkracht

De geraamde inflatie loopt van 1,3% in 2010 fors op tot 2,25% in 2011, mede onder invloed van de invoer van energie, grondstoffen en finale goederen. In 2012 wordt een inflatie van 2% verwacht. Mede hierdoor neemt de gemiddelde koopkracht af. In 2011 neemt de koopkracht naar verwachting met 1% af, in 2012 eveneens met 1%. Naast de oplopende inflatie en de lastenverzwaringen heeft dit te maken met de bezuinigingsmaatregelen van het nieuwe kabinet. Voorbeelden zijn de beperking van de zorgtoeslag en de kinderopvangtoeslag in 2012. De gematigde loonontwikkeling in 2011 is eveneens debet aan het koopkrachtverlies.

Uitkeringsgerechtigden en 65-plussers verliezen in 2011 en 2012 meer aan koopkracht dan werknemers. De gemiddelde dekkingsgraad van de pensioenfondsen verbeterde aanvankelijk ten opzichte van 2010. Inmiddels leidt de crisis rond de euro tot lagere rendementen en tot een lagere rente. Dit heeft weer een lagere dekkingsgraad van pensioenfondsen tot gevolg. De meeste pensioenfondsen hebben dan ook geen mogelijkheden tot indexatie. Een aantal pensioenfondsen zal in 2012 naar verwachting zelfs de pensioenen moeten verlagen. De koopkracht van 65-plussers dreigt hierdoor aangetast te worden. Of en op welke wijze de uitwerking van het pensioenakkoord in nieuwe pensioencontracten in 2012 van invloed zal zijn op de koopkracht van 65-plussers valt nog niet te zeggen.

Overheidsfinanciën.

Tot voor kort liep het geraamd overheidstekort door economisch herstel, bezuinigingen en lastenverzwaringen snel terug. Het herstel van de overheidsfinanciën is inmiddels vertraagd. In 2010 bedroeg het EMU-tekort nog 5,1% bbp. Inmiddels is dit tekort afgenomen tot 4,2% in 2011. Naar verwachting bedraagt het EMU-tekort in 2012 2,9% bbp.

Grote onzekerheid.

De daling van de werkloosheid, de economische groei en de verbetering van de overheidsfinanciën zijn positieve signalen. Wel daalt in tegenstelling tot 2009 de koopkracht in de periode 2010 – 2012. De onzekerheid over de geraamde cijfers is echter zeer groot. Beperking van overheidstekorten in diverse hoogontwikkelde economieën en de schulden crisis in Europa werpen hun schaduw vooruit en kunnen de gunstige ontwikkelingen in ons land remmen. Ook de eventuele gevolgen van de onrust in de Arabische wereld zijn hoogst onvoorspelbaar.

1. Sociaal-economische ontwikkelingen en de visie van het CNV

1.1 Het belang van participatie

Na een periode van stijgen dalen de werkloosheidscijfers weer en de werkgelegenheid neemt licht toe (CPB, juni 2011). Enkele ontwikkelingen zijn in dit opzicht van belang. De aangekondigde overheidsbezuinigingen zal de werkgelegenheid voor ambtenaren de komende jaren doen afnemen. Daarentegen is, als gevolg van de vergrijzing, in een aantal sectoren zoals de zorg, het onderwijs en de techniek de schaarste op de arbeidsmarkt al voelbaar. Deze tekorten zullen naar verwachting flink toenemen.

Om aan de vraag naar werknemers te voldoen zal meer en meer een beroep gedaan moeten worden op mensen, voor wie op dit moment een voltijdsbaan en standaard arbeidscontract niet van-

zelfsprekend zijn. Hierbij rekenen we ook de mensen, die nu nog een afstand tot de arbeidsmarkt kennen. Denk aan bijstandsgerechtigden, Wajongeren, arbeidsgehandicapten en WSW-ers. Versterking van de arbeidsparticipatie is ook om andere redenen belangrijk. Participatie versterkt de sociale cohesie; het draagt bij aan de economische zelfstandigheid en het gevoel van eigenwaarde van mensen. Tot slot is een hogere arbeidsparticipatie ook noodzakelijk om in de toekomst publieke voorzieningen en sociale arrangementen betaalbaar te houden.

Langer doorwerken

Om tot een hogere arbeidsparticipatie te komen, moeten oudere werknemers, als dat mogelijk is, langer doorwerken. Ook moeten er meer ouderen aan het werk. In een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer heeft het kabinet aangekondigd dat in 2020 de AOW-pensioenleeftijd omhoog gaat naar 66 jaar. De praktijk is dat oudere werknemers kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. De gangbare, maar onjuiste opvatting is dat oudere werknemers minder productief en vaker ziek zijn dan jongere werknemers. Werkgevers zijn niet geneigd te investeren in oudere werknemers. Ouderen zonder werk verkeren al helemaal in een lastige positie. Werkgevers zijn terughoudend om hen een baan aan te bieden.

STAR Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord 2010 en Beleidsagenda 2020

Op basis van het *Pensioenakkoord Voorjaar 2010* is in juni 2011 in de Stichting tussen werkgevers en werknemers overeenstemming bereikt over een Uitwerkingsmemorandum en een Beleidsagenda 2020. In het Uitwerkingsmemorandum zijn afspraken opgenomen over het nieuwe pensioencontract. Daarbij wordt uitgegaan van een verhoging van pensioenrekenleeftijd naar 66 jaar in 2012 en waarschijnlijk 67 jaar in 2015. Ook wordt uitgegaan van een verhoging van de AOW-leeftijd in 2020.

Het CNV heeft na een ledenraadpleging ingestemd met het Uitwerkingsmemorandum, mits voldaan wordt aan drie voorwaarden:

- Een eerlijke verdeling van pensioenuitkomsten over de generaties;
- Uittreding bij 65 blijft mogelijk voor mensen met zware beroepen en een groot aantal dienstjaren met een AOW-uitkering die gelijkwaardig is aan de huidige AOW-uitkering;
- Aanwijsbare verhoging arbeidsparticipatie 55 plussers.

De arbeidsparticipatie van de oudere werknemers is de laatste 15 jaren inmiddels toegenomen. In vergelijking met jongere werknemers is het niveau van de arbeidsparticipatie echter nog onvoldoende. De toename is vooral te danken aan het aan het werk blijven van oudere werknemers. In veel mindere mate lukt het oudere werkzoekenden om bij verlies van hun baan weer aan werk te komen.

In de Beleidsagenda 2020 hebben sociale partners in de Stichting nadere afspraken gemaakt

De Stichting van de Arbeid streeft ernaar dat arbeidsparticipatie van oudere werknemers over tien jaar als een normaal gegeven dient te worden beschouwd. Dat wil zeggen dat deze niet fundamenteel verschilt van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners.

De Beleidsagenda 2020 is niet alleen bedoeld voor de oudere werkenden en werkzoekenden met een uitkering maar ook voor werkzoekenden die geen uitkering ontvangen, de zogeheten 'nuggers'.

De Stichting wijst bovendien op de arbeidsparticipatie van oudere zzp'ers, waarbij het van belang is dat ook zij – met het oog op hun participatie – blijven werken aan hun inzetbaarheid, waarbij scholing, vitaliteit en arbo belangrijke onderwerpen zijn. De aanbevelingen zijn niet alleen gericht aan decentrale cao-partijen maar ook aan individuele organisaties en hun medezeggenschapsorganen.

De beleidsagenda is te beschouwen als een 'routeplanner' waarmee (de)centrale sociale partners aan de slag gaan om de arbeidsmarktpositie van de oudere werknemers te verbeteren. De kernthema's om dit te bereiken zijn:

- Employability en scholing;
- Vitaliteit, gezondheid en arbo;
- Arbeidskosten en arbeidsproductiviteit;
- Mobiliteit en re-integratie.

CNV-visie

Iedereen moet naar vermogen kunnen meedoen. Niet (alleen) vanuit economische perspectieven, maar omdat mensen het best tot hun recht komen als ze zich zinvol kunnen inzetten: in betaald werk en/of in vrijwilligerswerk. Begrippen als duurzaam werken en participatie moeten vertaald worden in duidelijke afspraken in bedrijven en op de werkvloer. De mens is hierbij het uitgangspunt en niet de markt.

Voor oudere werknemers geldt dat zes van de tien mensen tussen 60 en 65 jaar betaald werk zouden moeten hebben. We meten dat in 2012 en 2015. Het CNV onderschrijft de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid (zie kader).

In de cao's mogen er geen belemmeringen opgeworpen worden om, voor wie dat wil, na het bereiken van de 65-jarige leeftijd door te werken. (zie ook 3.1.2) Voorwaarde bij het langer doorwerken is wel dat werknemers op een gezonde manier hun pensioen moeten kunnen bereiken. Investeren in scholing en loopbaanbeleid, gericht op de levensfase waarin een werknemer verkeert, is hierbij van grote waarde. Werknemers met (fysiek) zware beroepen moeten eerder kunnen stoppen met werken met uitzicht op een fatsoenlijk pensioen.

Om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen in de Wajong, bijstandsgerechtigden, (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten en WSW-ers naar vermogen te laten participeren, zijn specifieke maatregelen noodzakelijk. De ingrepen van het kabinet in de sociale zekerheid en de bezuinigingen op de Sociale Werkvoorziening maken deze maatregelen urgenter dan ooit. Werkgevers en werknemers hebben hier gezamenlijk een verantwoordelijkheid.

1.2 Het belang van balans tussen flex en zekerheid

De trend om arbeidsverhoudingen flexibeler te maken, neemt toe. Dit heeft verschillende oorzaken. In een globaliserende arbeidsmarkt ondervinden bedrijven steeds meer concurrentie en druk om goedkoper en sneller te produceren. Onder druk van bezuinigingen wordt - ook binnen overheidssectoren als zorg en onderwijs - de roep om flexibilisering steeds luider. Daarnaast neemt de individualisering in de samenleving toe. De beroepsbevolking is beter opgeleid dan ooit; een deel van de werknemers heeft minder behoefte aan een vast arbeidscontract. Verder is de arbeidsparticipatie van vrouwen in de afgelopen decennia fors toegenomen en wordt naar wegen gezocht om werk en privé te combineren. Werken als bijv. zzp-er of free-lancer kan dan een oplossing bieden. Externe flexibilisering bergt het gevaar in zich van een arbeidsmarkt van 'outsiders' versus 'insiders'. De insiders hebben een vaste baan met de zekerheden en (loopbaan)mogelijkheden die daarbij horen. De outsiders werken op basis van flexibele arbeidscontracten. Zij vallen soms buiten de boot waar het gaat om bijv. scholingskansen en de opbouw van pensioen, maar ook het verkrijgen van een hypotheek wordt door het ontbreken van een vast arbeidscontract bemoeilijkt.

Onderscheid kan gemaakt worden tussen externe en interne flexibiliteit. Bij externe flexibiliteit gaat het om contractvormen, zoals uitzendarbeid, payrolling, zzp en tijdelijke contracten. Interne flexibiliteit (zoals flexibele arbeidstijden, tele- en thuiswerken, ook wel 'het nieuwe werken' genoemd) heeft direct te maken met zeggenschap van werknemers over het werk.

Uitzendkrachten worden van oudsher ingezet tijdens piekdrukke of voor het vervangen van een zieke medewerker. Maar die rol is aan het veranderen. Onder druk van de toenemende (internationale) concurrentie en bezuinigingen zoeken werkgevers naar de meest efficiënte en flexibele inzet van personeel. De vraag is of de wet 'Flexibiliteit en Zekerheid' uit 1999 nog wel voldoende tegenwicht biedt aan de toenemende flexibiliseringsbehoeften van werkgevers.

Het aantal payroll-krachten op de Nederlandse arbeidsmarkt blijft de komende jaren naar verwachting toenemen. In 2009 groeide dit aantal naar 144.000 arbeidskrachten (2 procent van de beroepsbevolking). Deze opmars zet zich door naar bijna 180.000 banen in 2012. zo blijkt uit onderzoek van onderzoeksbureau EIM. Vooral de sectoren horeca, cultuur, sport en recreatie en de groot- en detailhandel hebben veel payrollers in dienst. Maar ook in het onderwijs is payrolling in opkomst. Payroll-ondernemingen nemen het formele werkgeverschap (geheel of gedeeltelijk) uit handen van de feitelijke werkgevers. Het personeel komt dan in dienst van de payroll-onderneming, waardoor feitelijk het materiële en het formele werkgeverschap van elkaar gescheiden wordt. Aan de Stichting van de Arbeid is advies gevraagd over payrolling.

Door de economische crisis liep in 2009 het aantal zzp-ers terug, maar inmiddels zit de groei er weer flink in. In het eerste kwartaal van 2011 telde Nederland 722.000 zzp'ers. Uit cijfers van het CBS blijkt dat de helft van het bedrijfsleven met meer dan vijf medewerkers in 2010 gebruik maakte van een zzp'er. Hoe groter het bedrijf hoe vaker zzp'ers worden ingezet. Werkgevers huren de zzp'er in om zijn kennis en ervaring en vanwege de flexibiliteit. De zzp'er is vooral gewild in de bouw, maar komt ook in andere sectoren zoals de (zakelijke) dienstverlening voor. Ruim 60 procent van de zzp-ers is man; bijna 80 procent is ouder dan 35 jaar.

Externe- en interne flexibiliteit

Hoewel er een duidelijk verschil is tussen externe flexibiliteit en interne flexibiliteit zijn er ook raakvlakken. Een deel van de behoefte van bedrijven aan flexibiliteit die nu door middel van ongewenste externe flexibiliteit opgelost wordt, zou mogelijk ingevuld kunnen worden door op een slimme en verantwoorde manier gebruik te maken van interne flexibiliteit. Zeggenschap van medewerkers op een zo laag mogelijk niveau in ondernemingen is de cruciale factor bij het vinden van een balans tussen interne flexibiliteit die de werknemer aan de ene, en de werkgever aan de andere kant ten goede kan komen.

CNV-visie

Het CNV is tegen verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. In bepaalde mate kunnen flexibele arbeidsrelaties helpen bij het tot stand brengen van een goed functionerende arbeidsmarkt en kan het tegemoetkomen aan het tijdelijk aantrekken van specifieke vaardigheden en aan piek en ziek situaties. Ook zijn er mensen die zelf bewust kiezen voor een flexibele arbeidsrelatie, belangrijk daarbij is dat deze keuze niet is afgedwongen.

Het gebruik van de zogenaamde flexibele schil door bedrijven is echter doorgeschoten. Met name de inzet van flexibele arbeid voor zogenaamd 'structureel werk' onder mindere rechtsbescherming en vaak slechtere arbeidsvoorwaarden moet tegengegaan worden. Voorkomen moet worden dat risico's en kosten afgewenteld worden op werknemers en samenleving. Het principe van gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk dient het uitgangspunt te zijn (en dus gehandhaafd te worden) en arbeidsrechtelijke versnippering door een veelheid aan flexibele arbeidsvormen moet tegengegaan worden.

In het bijzonder vraagt payrolling om speciale aandacht. Het CNV maakt zich ernstig zorgen over payrollconstructies omdat deze als enige doel lijken te hebben de rechtszekerheid van de werknemer ondergeschikt te maken ten opzichte van die van de werkgever.

Interne flexibiliteit kan, wanneer goed uitgevoerd, voordelen opleveren voor zowel werkgever als werknemer. Van eenzijdig opgelegde interne flexibiliteit is het CNV een tegenstander. Sociale innovatie, faciliteiten, mede beschikbaar gesteld door de werkgever (scholing, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten), ruimte voor medezeggenschap e.d. moeten eraan bijdragen dat mensen de vaardigheden ontwikkelen om zelf verantwoordelijkheid te dragen. De vraag is tot hoever die verantwoordelijkheid gaat. Voor het CNV is het niet acceptabel dat de werknemer geheel verantwoordelijk wordt voor zijn productiviteit of wendbaarheid en weerbaarheid op de arbeidsmarkt en voor het welbevinden in de functie-uitoefening. Op deze terreinen geldt een gedeelde verantwoordelijkheid tussen werknemer en werkgever.

1.3. Het belang van innovatie

Nederland moet terugkeren in de wereldtop van kennis- en innovatielanden. Om de internationale concurrentie aan te kunnen gaan hebben de EU-landen zich onder andere ten doel gesteld om naast meer en betere banen te werken aan een meer innovatief bedrijfsleven. In 2006 lanceerde het eerste Innovatieplatform de 'Kennisinvesteringsagenda 2006 – 2016', een agenda met als doel Nederland terug te brengen in de mondiale top van hoogwaardige kennissamenlevingen. In juni 2010 is, onder leiding van Alexander Rinnooy Kan, een herijkte versie van de Kennis- en Investeringsagenda (KIA) uitgebracht. Aan de totstandkoming van deze agenda hebben vele partijen, onder wie sociale partners (o.a. CNV) en kennisinstituten meegewerkt. In de KIA worden diverse aanbevelingen gedaan gericht op verbetering van het onderwijs en de innovatieve kracht van bedrijven.

In januari 2011 zijn CNV Vakmensen, enkele anderen bonden en werkgeversorganisatie AWWN een convenant overeengekomen waarin het bereiken van duurzame inzetbaarheid van werknemers als antwoord wordt gezien op de veranderende behoeftes van werknemers én werkgevers. Om duurzame inzetbaarheid te bereiken, zijn nieuwe arbeidsverhoudingen nodig. Sociale innovatie is hierin het sleutelwoord¹.

CNV-visie

Om de arbeidsproductiviteit te verhogen, moet het innovatievermogen van bedrijven versterkt worden. Het CNV wil echter nadrukkelijk verder kijken dan de waan van de dag. Het gaat in het arbeidsvoorwaardenbeleid vooral om investeren in de toekomst. Sociale innovatie en het streven naar duurzame arbeidsparticipatie passen naadloos in deze visie.

¹ AWWN, FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, 'Naar nieuwe arbeidsverhoudingen. Mensen maken het verschil, mensen realiseren groei', januari 2011

2. Loonbeleid 2011

2.1 Sociaal-economisch kader

Er is nog geen sprake van een recessie, maar wel van een lage groei. Volgens de laatste ramingen van het Centraal Planbureau is er in 2011 een groei van 1,5 procent en van 1 procent in 2012. Zoals eerder aangegeven zijn deze cijfers echter met zeer veel onzekerheden omgeven.

De werkloosheid bedraagt in 2011 naar verwachting 4,25 procent van de beroepsbevolking. Werd eerder voor 2012 een daling van de werkloosheid verwacht naar 4 procent, inmiddels wordt ook voor 2012 een werkloosheid verwacht van 4,25 procent.

De geraamde inflatie loopt in 2011 op tot 2,25 procent. In 2012 wordt een inflatie van 2 procent verwacht. In 2011 neemt de koopkracht naar verwachting gemiddeld met 1 procent af, in 2012 eveneens met 1 procent. Naast de oplopende inflatie en de lastenverzwaringen heeft dit te maken met de bezuinigingsmaatregelen van het nieuwe kabinet. De gematigde loonontwikkeling in 2011 is eveneens debet aan het koopkrachtverlies.

Uitkeringsgerechtigden en 65-plussers verliezen in 2011 en 2012 meer aan koopkracht dan werknemers. De crisis rond de euro leidt tot lagere rendementen en tot een lagere rente. Dit heeft weer een daling van de – eerder dit jaar opgekrabbelde – dekkingsgraden van pensioenfondsen tot gevolg. De meeste pensioenfondsen hebben dan ook niet of nauwelijks mogelijkheden tot indexatie. De koopkracht van 65-plussers dreigt hierdoor aangetast te worden. Of en op welke wijze de uitwerking van het pensioenakkoord in nieuwe pensioencontracten in 2012 van invloed zal zijn op de koopkracht van 65-plussers valt nog niet te zeggen.

2.2 Loonkostenontwikkeling en loonruimte

Basisindicatie

Het CNV zal vanuit de onderhandelingsruimte in de sectoren inzetten op kwaliteitsafspraken rond werkgelegenheid en koopkracht. Het CNV wil in alle sectoren afspraken maken over werkgelegenheid mede in het licht van het pensioenakkoord en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast wil het CNV ten minste inflatiecorrectie zowel in de publieke als in de marktsectoren. In sectoren waar geen of onvoldoende werkgelegenheidsafspraken tot stand komen, worden aanvullende looneisen gesteld. De koppeling tussen de loonontwikkeling in de markt en de uitkeringen moet gehandhaafd blijven.

Er bestaat geen 'echte' formule waarmee de onderhandelingsruimte (loonruimte) is uit te rekenen. Om loonconcurrentie tussen landen te voorkomen hebben de bij het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) aangesloten werknemersorganisaties, waaronder het CNV, een 'formule' ontwikkeld die enig houvast geeft bij de bepaling van de onderhandelingsruimte.

Een indicatie voor de onderhandelingsruimte wordt gevonden door de (gemiddelde) gerealiseerde stijging van de arbeidsproductiviteit van de marktsector over het achterliggende jaar op te tellen bij de te verwachten inflatie over het komende jaar.

Loonvraag blijft maatwerk

In de verschillende sectoren blijft de loonvraag maatwerk. Wel is de te verwachten inflatie voor een ieder gelijk, de arbeidsproductiviteit verschilt echter per sector, instelling of bedrijf. Daarnaast spelen op bedrijfsniveau ook nog andere zaken. Een lager ziekteverzuim biedt extra ruimte of minder kosten. Een onderneming of instelling die innoveert kan geld besparen of productiever zijn via bijvoorbeeld sociale innovatie/slimmer werken. Ook overheidsbeleid kan 'de ruimte' positief beïnvloeden als men bijvoorbeeld (extra) middelen beschikbaar stelt om het werken in bepaalde functies financieel aantrekkelijker te maken.

Aan de cao-tafel is pensioen een prominent discussiepunt. Niet alleen moeten de pensioenfondsen komend jaar verder werken aan de herstelplannen. Mede afhankelijk van de uitkomst van de discussie rond het Uitwerkingsmemorandum Pensioenakkoord 2010 moeten bonden en werkgevers samen afspraken maken over het vormgeven van de nieuwe pensioencontracten. Het is daarbij van belang zicht te krijgen op de totale ruimte die aan de arbeidsvoorwaarde pensioen wordt besteed, de ambitie en de kwaliteit van de regeling. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de balans tussen ambitie en zekerheid (bijv. de opbouw van een egaliteitsreserve), de balans tussen de generaties en voor de mogelijkheden van werknemers in zware beroepen en lange dienstverbanden om met 65 jaar uit te treden.

Afspraken over pensioenen moeten hand in hand gaan met afspraken over de participatie van oudere werknemers (zie ook paragraaf 3.1). Het een kan niet zonder het ander. Het CNV denkt bijvoorbeeld aan de mogelijkheid van extra pensioenbijdragen te laste van werkgevers die onvoldoende werkgelegenheid voor ouderen bieden.

Zoals het bij de kwalitatieve onderwerpen de verantwoordelijkheid is van leden, onderhandelaars en bonden om tot een nadere invulling te komen geldt dat ook voor wat betreft de vaststelling van de loonvraag, een (eventuele) resultaatgerelateerde uitkering en/of de loonvoorstellen voor specifieke groepen. Ook de vormgeving, bijvoorbeeld het werken met nominale bedragen in plaats van procentueel vastgestelde bedragen is een zaak van decentraal overleg. Die diversiteit op onderneming- en instellingsniveau is de reden dat het CNV niet werkt met één loonvraag die geldt voor heel Nederland. Het CNV (vakcentrale en aangesloten bonden) geeft onderhandelaars en leden een aantal indicaties waaraan zij zelf op cao-niveau een eigen invulling kunnen geven.

2.3. Besteding loonruimte

Uitgangspunt van het CNV is koopkrachtbehoud. Daarnaast wil het CNV aandacht schenken aan de volgende punten:

Specifieke groepen/gericht beleid

Het CNV is van mening dat tijdelijke (arbeidsmarkt-)knelpunten voortvarend opgelost moeten worden. Dat kan door het inzetten van structurele arbeidsvoorwaardenruimte. Ook zijn tijdelijke maatregelen mogelijk, bijvoorbeeld een specifieke aanvullende loonvraag in een bepaalde sector boven de bandbreedte. Zo kunnen sociale partners een bijdrage leveren aan arbeidsmarktvraagstukken en maatschappelijke participatie.

Anders actieven/gepensioneerden

In het kader van solidariteit tussen actieven en niet-actieven, pleit het CNV minimaal voor waardevastheid van pensioenen. De wijze waarop gepensioneerden en anders-actieven betrokken worden om erop toe te zien dat dit tot stand komt, is een sectorale verantwoordelijkheid.

Jongeren

Het CNV vindt dat werknemers gelijk loon moeten krijgen voor gelijk werk. Daarom moeten jongeren niet anders worden beloond dan ouderen.

2.4 Niet-cao inkomens/topinkomens

De cao-partijen hebben, naar de opvatting van het CNV, niet alleen de verantwoordelijkheid ten aanzien van de ontwikkeling van de cao-lonen, maar moeten zich ook inlaten met de ontwikkeling van de 'niet-cao-lonen', waaronder die van de top.

Toetsingskader topinkomens

Het CNV heeft een toetsingskader voor de totstandkoming van topbeloningen opgesteld met als doel de totstandkoming van topinkomens transparant en inzichtelijk te maken (zie kader op blz. 8).

Toetsingskader topinkomens

1. Een gedragen arbeidsovereenkomst

Ook topbestuurders werken op basis van een arbeidsovereenkomst, die voorgelegd wordt aan het medezeggenschapsorgaan.

2. Een meetbare prestatie

De beloningstructuur die wordt afgesproken dient meetbaar en specifiek te zijn en in een redelijke verhouding te staan tot de individuele prestatie. De medezeggenschap dient een stem te hebben in het bepalen van de criteria die tot de vaststelling van de hoogte van de beloning leiden. Naast de bedrijfseconomische variabelen dient ook rekening gehouden te worden met wijze waarop het sociaal beleid in de onderneming wordt vormgegeven en uitgevoerd.

3. Een juiste verhouding

De omvang van de topbeloningen mag op geen enkele wijze overheersend zijn op de balans van het bedrijf. Hiermee wordt uiting gegeven aan de gedachte dat beloningsarrangementen te allen tijde ook in het licht dienen te staan van de continuïteit en de gezondheid van de onderneming. Bij de toetsing en weging van de vergoeding in relatie tot de balans en resultatenrekening van de onderneming zal de medezeggenschap een belangrijke rol spelen.

4. Geen windhandel

Indien een deel van de beloning bestaat uit aandelen en opties dan kan de situatie ontstaan dat de prijs hiervan sterk wordt beïnvloed door het gedrag van de topbestuurders. Met het oog op de integriteit stelt het CNV dat de waarde op een bepaalde datum vastgeklikt dient te worden. Zo wordt voorkomen dat organisatiebelang en persoonlijk belang zich te zeer mengen bij grote strategische processen.

5. Deel voor werknemers en maatschappelijke verantwoordelijkheid

Het CNV pleit er voor om in de beloningsstructuur ook een relatie te leggen tussen de beloning van topbestuurders en de additionele beloning van werknemers. Immers de (positieve) effecten die van invloed zijn op bijv. de winstontwikkeling en/of de aandeelhouderswaarde worden gecreëerd door management en werknemers.

Indien blijkt dat de topbestuurders niet in staat zijn om hun gedrag te positioneren binnen de context van alle stakeholders van de onderneming en haar omgeving dan stelt het CNV voor dat een vergelijkbaar bedrag ter beschikking wordt gesteld aan additionele werkgelegenheidsprojecten.

3. Hooflijnen arbeidsvoorwaardenbeleid 2012

In hoofdstuk 1 zijn de voor het CNV relevante sociaal-economische ontwikkelingen geschetst en de visie van het CNV daarop. Hieruit is gebleken dat de belangrijkste opdracht voor het CNV de komende jaren ligt in het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie en het vinden van een balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Op basis hiervan kiest het CNV in zijn arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2012 voor de volgende speerpunten:

3.1. Duurzame inzetbaarheid/versterking arbeidsparticipatie

3.2. Scholing en loopbaanbeleid

3.3. Balans flex en zekerheid

3.4. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

3.5. Plezier in werk

3.1. Duurzame inzetbaarheid/versterking arbeidsparticipatie

Wat?

Bevordert moet worden dat meer mensen aan het werk komen en blijven en dat zij hun werk langer met plezier en op gezonde wijze kunnen doen. Wat betreft het langer aan het werk houden van oudere werknemers zijn het Pensioenakkoord en in het bijzonder de Beleidsagenda 2020 belangrijke ijkpunten. Daarnaast is bijzondere aandacht nodig voor groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook de combinatie zorg en werk in relatie met persoonlijke omstandigheden (o.a. mantelzorg) eist extra aandacht.

Waarom?

Voor de kwaliteit en duurzaamheid van de samenleving is het goed dat iedereen volwaardig kan meedoen. De realiteit is dat voor grote groepen werknemers en potentiële werknemers de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in feite uiterst gering zijn. Ook in een (toekomstige) overspannen arbeidsmarkt zullen mensen die nu langs de kant staan grote moeite ondervinden om werk te vinden of dat te behouden. Verbetering van de arbeidsparticipatie van mensen die nu nog langs de kant staan, betekent tegelijkertijd meer diversiteit op de werkvloer. Dat is belangrijk voor de eigenwaarde van mensen en draagt bij aan een meer duurzame samenleving. Last but not least doen bedrijven zich zelf te kort indien zij de capaciteiten en talenten van specifieke groepen mensen onbenut laten.

Waarom CNV?

Het CNV stelt in zijn missie dat ieder mens als streven en doel heeft om 'tot bestemming te komen' en dat mensen zo veel mogelijk gelijke kansen moeten hebben. Immers, ieder mens telt. Voor het CNV beperkt participatie zich overigens niet tot betaalde arbeid, onbetaalde arbeid is net zo belangrijk. De mens staat centraal, en niet de markt.

Hoe?

1. Werkgelegenheidsafspraken in elke cao d.m.v. 'vitaliteitsarrangementen'.

Het CNV vindt dat in elke afgesloten cao werkgelegenheidsafspraken opgenomen moeten worden om de positie van kwetsbare groepen te verbeteren.

Allereerst betreft het hier de oudere werknemers (50+ers). Daarnaast gaat het om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers (zowel de zg. '35-minners' als de WGA-ers die voor 35 – 80% zijn afgekeurd), WSW-ers en Wajongeren. Van overheidsorganisaties mag verwacht worden dat zij het goede voorbeeld geven door arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Van geslaagde re-integratie is volgens het CNV pas sprake wanneer de betrokkene duurzaam aan het werk blijft. Het CNV vindt daarom dat binnen organisaties en bedrijfstakken harde afspraken moeten worden gemaakt, gericht op het aan het werk krijgen en houden van WSW-ers, WWB-ers en Wajongeren, tegen een gelijk loon.

Een instrument voor het aan het werk helpen van groepen mensen die nu nog langs de kant staan, is het zg. 'vitaliteitsarrangement'. Het vitaliteitsarrangement kan ook benut worden om de inzetbaarheid van werknemers op peil te houden (zie kader op blz. 10).

Vitaliteitsarrangement

Binnen een zg. vitaliteitsarrangement worden afspraken gemaakt om tijd en geld ter beschikking te stellen aan werknemers en bedrijven om mensen aan het werk te helpen en de mobiliteit van werk naar werk binnen en buiten sectoren te bevorderen. Dit om krapte op de arbeidsmarkt op te vangen en de inzetbaarheid van mensen op peil te houden.

Afspraken maken om tijd en geld ter beschikking te stellen aan werknemers en organisaties teneinde de arbeidsdeelname van werknemers te bevorderen, kan wat het CNV betreft op drie, samenhangende, punten.

a. Afspraken gericht op werknemers:

- Door werknemers zelf (financiële) middelen toe te wijzen, kunnen zij zelf de regie nemen ten aanzien van hun loopbaanontwikkeling. Sectorgelden kunnen in de vorm van individueel scholingsrecht naar het individu worden overgeheveld. Dat kan worden afgesproken in cao's.
- De automatische beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd moet in alle cao's worden geschrapt en vervangen worden door het recht op doorwerken.
- Het realiseren van de mogelijkheid van deeltijdpensioen in pensioenfondsen.

b. Afspraken gericht op de werkgevers:

- Harde afspraken over het in dienst nemen en houden van oudere werknemers
- Harde afspraken over het in dienst houden en nemen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten die niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering (de zg. "35-minners"), WGA-ers die voor 35 - 80% zijn afgekeurd en Wajongers.
- Gelden uit O&O-fondsen inzetten als stimulans of subsidiering van bijvoorbeeld managementontwikkeling en het realiseren van een cultuuromslag.
- Zo nodig quota afspreken in de cao.

c. Cao-afspraken die ruimte bieden voor maatwerk op het niveau van de organisatie, de afdeling en de individuele werknemer.

- Bestaande mogelijkheden combineren en flexibel toepassen. Het gaat dan om zaken als inspraak in werkroosters, individueel maatwerk bij verlof, flexibele en juiste (=gespreide) inzet van senioren dagen, aangepaste werktijden en werkplekken, en meer regelmogelijkheden van werknemers ten aanzien van hoe en wanneer bepaalde taakonderdelen worden verricht.
- Taakrotatie, taakverbreding, (verticale maar voor ouderen vaak ook horizontale) doorstroom en loopbaancoaching.
- Oudere werknemers dienen mee te (kunnen) doen aan bijscholing. Omscholing mag eveneens van oudere werknemers gevraagd worden, mits het gekoppeld is aan werkgaranties of reëel perspectief.

2. Afspraken over doorwerken bij pensionering

Het CNV vindt dat cao's geen belemmeringen mogen opwerpen om, voor wie dat wil, na het bereiken van de 65-jarige leeftijd door te werken. In de cao dient het recht op langer doorwerken vastgelegd te worden (zie ook kader Ingangsdatum AOW-pensioen). Het CNV vindt daarnaast dat in de cao het recht op deeltijdwerk (in combinatie met deeltijdpensioen) vastgelegd dient te worden.

Ingangsdatum AOW-pensioen

Het kabinet heeft bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ingediend om per 1 januari 2012 de ingangsdatum van het AOW-pensioen te verschuiven van de eerste dag van de maand waarin een werknemer 65 wordt naar de dag waarop de werknemer 65 jaar wordt.

Om een mogelijk AOW-pensioengat te voorkomen moeten in de cao's afspraken gemaakt worden over een koppeling van de ingangsdatum van het functioneel ontslag aan de - gewijzigde - ingangsdatum van het AOW-pensioen, namelijk de dag dat de werknemer 65 wordt. Daarbij zijn ook afspraken nodig voor het pensioengat dat ex-werknemers dreigen op te lopen.

Door een standaard koppeling met de 'ingangsdatum AOW-pensioen' wordt tevens flexibel uittreden vergemakkelijkt.

3. Regionale afspraken

Sociale partners in de regio moeten de handen ineen moeten slaan om mensen van werk naar werk te krijgen. Het Maaslandmodel is een voorbeeld hoe hier afspraken over te maken.

Maaslandmodel

In het Maaslandmodel zijn werkgever en werknemer samen verantwoordelijk voor de arbeidsmarktpositie van de (met ontslag bedreigde) werknemer. Werkgever én werknemer zetten hiertoe (financiële) middelen in, bijvoorbeeld een deel van de ontslagvergoeding. Zodra duidelijk wordt dat een werknemer ontslagen wordt, moet hij vrijgesteld worden van zijn werk. De werknemer kan dan gedurende zijn opzegtermijn actief op zoek naar werk. Indien de werknemer nog geen nieuwe baan heeft gevonden, kan met (een deel van) de ontslagvergoeding een verlengde opzegtermijn bekostigd worden. Als het nodig is treedt de werknemer daarna in dienst bij een regionaal transfercentrum. Vanuit het transfercentrum wordt de werknemer zo nodig ondersteund (scholing, training etc.) bij het vinden van een baan, en/of hij kan gedetacheerd worden bij werkgevers in de regio.

4. Jongeren

Het CNV wil afspraken maken over het aantrekkelijk maken van stages. Dat kan bijvoorbeeld door hogere stagevergoedingen en betere onkostenvergoedingen te geven, maar ook door begeleiding te verbeteren. Een goed stagebeleid kan personeelstekort in de toekomst, zoals in onder andere de zorgsector, beperken.

Verder kunnen afspraken gemaakt worden over opleidingsplaatsen in bedrijven voor jonge starters. Bij die afspraken dient nadrukkelijk ook aandacht te zijn voor jongeren met problemen en arbeidsgehandicapten (Wajong-ers).

CAO Energie: stage- en leerwerkplekken

Tussen mei 2009 en mei 2010 investeerde de energiebranche ruim 0,7% van de loonsom in het creëren van werkgelegenheid, het (om)scholen van medewerkers en voor het realiseren van stage- en leerwerkplekken voor jongeren. Meer dan de 0,5% die in de cao Energie was overeengekomen

Onder andere de volgende acties zijn ondernomen:

- het aanbieden van extra werkervaringsplaatsen met opleiding, begeleiding en coaching;
- het opleiden en aanstellen van leermeesters;
- het opleiden van werknemers voor het begeleiden en coachen van jongeren op een werkervaringsplaats;
- het aanbieden van stageplaatsen in de energiebedrijven voor leerlingen uit het beroepsonderwijs stageplaatsen. Deze stageplaatsen staan ook open voor schoolverlaters die binnen drie maanden nadat zij hun opleiding hebben afgesloten nog geen baan hebben gevonden;
- het aanstellen van werknemers van de energiebedrijven als stagebegeleiders en/of contactpersoon voor het regulier beroepsonderwijs.

5. Werknemers uit (nieuwe) EU-landen

Open grenzen betekenen voor groepen werknemers in ons land een bedreiging van de baanzekerheid. Het CNV wil dat cao-partijen er op toezien dat voor iedereen die in Nederland werkt de Nederlandse wetten, regels en arbeidsvoorwaarden gelden. Er moet sprake zijn van eerlijke concurrentie; bestaande regelingen mogen niet ontdoken worden. Het CNV zal (kader)leden betrekken bij het informeren van Oost-Europese werknemers. Niet-naleving door werkgevers dient te worden bestraft.

6. Combineren van zorg en werk

Het CNV wil per cao inventariseren wat de verlofmogelijkheden zijn. Voorafgaand aan de onderhandelingen wil het CNV waar mogelijk onderzoek onder werknemers (laten) doen naar de opbouw van het werknemersbestand (geslacht en leeftijd) en de daarmee samenhangende behoeften van werknemers aan faciliteiten voor de combinatie van zorg en werk. Uitgangspunt is dat veel kosten (stress, burn-out, re-integratie of werving- en selectie van nieuw personeel) voorkomen kunnen worden indien knelpunten bespreekbaar zijn.

Het CNV wil daarnaast dat werkgevers meer bijdragen aan verlofregelingen, in de vorm van loon-doorbetaling tijdens zorgverlof (m.n. ouderschapsverlof, adoptieverlof of verlof voor mantelzorg). En dat werkgevers bijdragen aan voortzetting van de pensioenopbouw en/of bijdragen aan de levensloopregeling gedurende de verlofperiode. Het CNV vindt het belangrijk dat mannen aangemoedigd worden gebruik te maken van verlofregelingen; een cultuuromslag is hier nodig.

Actuele ontwikkelingen in wetgeving

Volgens een Europese richtlijn (2003/88EG art. 7) mag het recht op het wettelijk minimum aantal verlofdagen van 4 weken bij voltijdsaanstelling niet beperkt worden. Bij cao geregelde beperkingen voor de opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte of verwijzingen naar wetgeving hieromtrent (art. 7:635 BW) moeten daarom geschrapt moeten.

Daar tegenover staat dat de vervaltermijn van vijf jaar voor wettelijke vakantiedagen met ingang van 1.1.2012 is ingekort naar 6 maanden (Boek 7 BW art. 640a). Alleen wanneer een werknemer 'redelijkerwijs' niet in staat is geweest zijn vakantieverlof op te nemen, mag van deze vervaltermijn afgeweken worden. Deze beperking van de vervaltermijn is een behoorlijke verslechtering voor werknemers. In de wet is echter bepaald dat in de cao (of op individueel niveau) schriftelijk ten gunste van de werknemer van deze vervaltermijn mag worden afgeweken.

In augustus 2011 is er een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd m.b.t. aanpassing van de Wet Aanpassing Arbeidsduur en de Wet Arbeid en Zorg. Het voorstel maakt het o.a. mogelijk om binnen bedrijven de

verschillende verlofmogelijkheden flexibeler in te zetten. Ook wordt het zorgverlof uitgebreid, zodat dit voortaan ook kan worden opgenomen om voor huisgenoten - en niet alleen naaste familieleden te zorgen.

7. Ondersteuning mantelzorgers

Het CNV vindt om te beginnen dat mantelzorg bespreekbaar gemaakt moet worden op het werk. Dit betekent informatievoorziening en het betrekken van het onderwerp bij functioneringsgesprekken. Waar werknemers mantelzorg verlenen kan met de leidinggevende worden bezien welke ondersteuning nodig is. De cao bevat in veel gevallen mogelijkheden, en ook zijn er wettelijke bepalingen. Bestaande verlofregelingen moeten meer bekendheid krijgen.

Waar de cao tekort schiet stelt het CNV maatwerk voor, bijvoorbeeld met betrekking tot:

- (flexibele) begin- en eindtijden
- thuiswerken
- arbeidsduur en -patroon

Zo kan bijvoorbeeld worden afgesproken dat binnen de geldende arbeidsduur per jaar de feitelijke arbeidsduur per week van werknemers mag afwijken van de formele arbeidsduur per week. Hierdoor krijgen werknemers meer regelmogelijkheden om hun werk met hun privé-situatie te combineren.

Een vast aanspreekpunt binnen het bedrijf, de zg. 'mantelzorgmakelaar', kan van toegevoegde waarde zijn om mantelzorg bespreekbaar te maken binnen het bedrijf en om de werknemer te ondersteunen en voor te lichten over de mogelijkheden werk en zorg beter te combineren.

8. Levensfasebewust personeelsbeleid

Om werknemers de mogelijkheid te geven langer gezond en met plezier aan het werk te blijven, moet in alle cao's werk gemaakt worden van een integraal levensfasebewust personeelsbeleid, waarin aan alle levensfasen aandacht besteed wordt. Natuurlijk moet hierbij voldaan worden aan de wettelijke voorschriften over gelijke behandeling. Het CNV vindt het belangrijk om jongeren nadrukkelijk 'mee te nemen' binnen het levensfasebewust personeelsbeleid. Het arbeidscontract van jonge starters dient van aanvang af ook een ontwikkelcontract te omvatten. Jongeren zonder startkwalificatie mogen niet ontslagen worden voordat zij alsnog aan een diploma geholpen zijn op minimaal het niveau MBO-2 (of gelijkwaardig).

9. Diversiteit

Organisaties moeten ongelijke behandeling bij werving en selectie tegengaan, doorstroom naar hogere en leidinggevende functies bevorderen en er dient geïnvesteerd te worden in een beter sociaal klimaat (begrip, acceptatie). Een prikkel kan zijn om bedrijven uit te nodigen een charter te ondertekenen, in het geval van vrouwen is er het charter 'Talent naar de top'. Via een dergelijk charter verplichten bedrijven zich zelf doelen te stellen t.a.v. doorstroming van vrouwen, instroom en doorstroom van allochtonen enzovoort. Doelen en resultaten dienen in een openbaar register opgenomen te worden. Het CNV vindt dat gestreefd moet worden naar een evenredig aandeel vrouwen in topposities.

Werkgevers dienen volgens het CNV in hun sociaal jaarverslag aan te geven welke inspanningen zij hebben verricht om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen.

Een mogelijkheid om, wat leeftijd betreft, een evenwichtig personeelsbestand te verkrijgen, is om in het aannamebeleid van nieuw personeel rekening te houden met de principes van het afspiegelingsbeginsel, zoals in het Ontslagbesluit 2009 is verwoord. Bij reorganisaties en ontslagen om bedrijfseconomische redenen, moeten ondernemingen dit afspiegelingsbeginsel toepassen zodat een evenwichtige verdeling van ontslagen over de verschillende leeftijdsgroepen bereikt wordt. Door al bij het aannamebeleid rekening te houden met de verschillende leeftijdsgroepen, wordt een evenwichtiger personeelsbestand bereikt.

Om een diverser samengesteld personeelsbestand te bereiken, is het goed om eerst een 0-meting te verrichten. Dat kan binnen een organisatie, maar op branche of sectorniveau. Deze 0-meting geeft inzicht in de diversiteit van het personeelsbestand, denk aan zaken als sekse, leeftijd en levensfase, land van herkomst etc. Met de uitkomsten kan de diversiteit van het personeelsbestand vergeleken worden met die van de Nederlandse beroepsbevolking en kunnen gerichte maatregelen genomen worden om het personeelsbestand meer een afspiegeling te laten zijn van de samenleving of de omgeving waarin de organisatie opereert.

3.2. Scholing en loopbaanbeleid

Wat?

Bij scholing en loopbaanbeleid gaat het om activiteiten in sectoren en bedrijven die de kennis, vaardigheden en duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen. Scholing en loopbaanbeleid maken ook deel uit van levensfasebewust beleid.

Waarom?

Scholing en loopbaanbeleid zijn allereerst onmisbaar om duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen (zie ook paragraaf 3.1). Werknemers worden gemotiveerd door het leren van nieuwe vaardigheden en het draagt in belangrijke mate bij aan plezier in werk. Omdat de behoeften en omstandigheden in het werk van persoon tot persoon variëren, mede als gevolg van levensfase, is goed levensfasebewust personeelsbeleid in dit verband belangrijk.

Kennis en scholing van werknemers zijn belangrijke investeringen van bedrijven om zich te kunnen handhaven in de internationale concurrentie. Bedrijven vragen steeds meer mensen op HBO/WO niveau en minder op VMBO/MBO niveau. Van belang is dat scholing en loopbaanbeleid intersectoraal benaderd wordt.

Waarom CNV?

In zijn missie zegt het CNV mensen weerbaar en wendbaar te willen maken bij het verrichten van werk. Dat betekent dat het CNV er naar streeft dat werknemers hun eigen verantwoordelijkheid nemen, dat ze zo veel mogelijk in staat zijn zelf keuzes te maken rond hun werk, en daarin minder afhankelijk zijn van de werkgever. Adequate scholing en gericht loopbaanbeleid zijn hierin onmisbare instrumenten.

Hoe?

1. Pakket ontwikkeling, loopbaanbeleid en scholing

Voor werknemers die al enige tijd in dienst zijn is het van belang hun arbeidsmarktpositie op peil te houden. Elke cao dient een uitgebreid pakket aan maatregelen te omvatten waarin ontwikkeling, loopbaanbeleid en scholing centraal staan. Hierbij kan gedacht worden aan het uitbreiden van scholingsbudgetten en afspraken met betrekking tot rapportage van scholingsinspanningen door de werkgever, overeenkomen van (eventueel externe) loopbaanondersteuning, het vast agenderen van het onderwerp bij voortgang- en functioneringsgesprekken, het aanbieden van preventieve carrière-switches of het inzetten van interne coaches. Zie ook bij 3.1. inzake de 'vitaliteitsarrangementen'.

2. Vakbondsadviseurs

Bedrijven en instellingen moeten aanspreekbaar zijn op de mogelijkheden die ze hun medewerkers bieden om zich te ontwikkelen in hun loopbaan. Het CNV wil hierbij een toegankelijke en onafhankelijke partner zijn van de werknemer om deze individuele keuze te ondersteunen. Het CNV pleit er dan ook voor om een verdere decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming gepaard te laten gaan met nieuwe vormen van vakbondsdienstverlening die de individuele medewerker ondersteunen in het maken van voor hem duurzame keuzes. Deze dienstverlening wordt vanuit de cao ondersteund en gefaciliteerd. Op deze wijze wordt een concrete bijdrage geleverd aan onderwerpen als employability of levensfasebeleid. Het Britse voorbeeld van de Union Learning Representatives geeft een aardig inzicht in de mogelijkheden. Het CNV stelt dan ook voor om in de cao af te spreken:

- Faciliteren van het beroep vakbondsadviseur
- Medewerkers toegang te verschaffen tot de dienstverlening van deze vakbondsadviseurs.

3. Ervaringscertificaten

Om 'in je kracht te komen staan' is het goed te weten wat je als werknemer nu feitelijk in huis hebt. Een EVC-procedure is een goed middel om dit in kaart te brengen. EVC wordt dan ook in steeds meer organisaties en branches met succes ingezet. Het CNV wil dat er nog meer gebruik gemaakt wordt van het instrument ervaringscertificaten (EVC-procedures) en/of dat per werknemer een portfolio bijgehouden wordt van de opgedane kennis en ervaringen (inclusief de in de vrije tijd opgedane kennis en vaardigheden).

Creativiteitsstage

Een idee is om mensen op gezette tijden in hun loopbaan via betaalde zg creativiteitsstages het recht te geven een frisse neus te halen (voorbeeld: NS)

4. Van-werk-naar-werk

Soms liggen mogelijkheden vooral buiten de eigen sector. Cao-afspraken over scholing moeten sectoroverstijgende scholing ondersteunen. Geïnvesteed moet kunnen worden in sectoroverstijgende "van-werk-naar-werk" arrangementen, bijvoorbeeld het 'Maaslandmodel'. Waar mogelijk zullen ook sectorfondsen betrokken worden bij deze sectoroverstijgende aanpak.

5. Individuele scholingsrechten uitzendkrachten en zelfstandigen

Om te voorkomen dat uitzendkrachten en zelfstandigen uitgesloten zijn van scholing kunnen afspraken gemaakt worden over individuele scholingsrechten. Deze kunnen bijvoorbeeld gefinancierd worden uit een werkfonds (zie paragraaf 3.1) of uit het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

3.3. Balans flex en zekerheid

Wat?

Bij een balans flexibiliteit en zekerheid in arbeidsrelaties gaat het allereerst om de verhouding tussen 'vast werk' en flexibele contractvormen zoals uitzendarbeid, payroll, zzp en tijdelijke contracten (externe flexibiliteit). Daarnaast gaat het bij die balans ook om de mate van interne flexibiliteit van bedrijven, bijv. rond thema's als arbeidstijden en telewerken ('het nieuwe werken'), onderwerpen die direct te maken hebben met de zeggenschap van werknemers over hun werk. Sociale innovatie kan bijdragen tot interne flexibiliteit van bedrijven (zie kader). Bij een balans tussen flex en zekerheid gaat het om het evenwicht tussen de behoeften van werkgevers en werknemers.

Sociale innovatie

Sociale innovatie is een vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties die leidt tot verbeterde prestaties van de organisatie en ontplooiing van talenten. Kortweg: sociale innovatie is investeren in de kwaliteit van werk. Sociale innovatie heeft als belangrijk kenmerk dat werknemers en management er samen aan werken. Sociale innovatie betekent dus zeggenschap van werknemers: meedenken en meebeslissen over slimme manieren van werken. Het moge duidelijk zijn dat de ondernemingsraad hierin een belangrijke rol heeft; ondernemingsraden dienen hiervoor dan ook verder toegerust te worden.

Sociale innovatie speelt zich in belangrijke mate af binnen bedrijven, maar heeft ook gevolgen voor cao's. Sociale innovatie impliceert vernieuwing van de cao, zowel waar het gaat om de inhoud, als om de totstandkoming van een cao. Een cao met alleen regels en voorschriften voldoet niet meer. De cao moet ruimte geven om en stimuleren dat individuele arbeidsovereenkomsten en opdrachtovereenkomsten voor zelfstandigen ingevuld worden op een wijze die individuele werkenden verkiezen. Uitwerkingen kenmerken zich door maatwerk en creativiteit (goed voorbeeld: het recente cao-traject bij ING-Verzekeringen).

Waarom?

Flexibiliteit in contractvormen komt, afgezien van wensen van individuele werknemers, vooral voort uit een flexibiliseringsbehoefte van werkgevers maar creëert het gevaar van een arbeidsmarkt van 'outsiders' versus 'insiders'. Mensen met flexibele arbeidscontracten vallen vaker buiten de boot bij bijv. scholingskansen, pensioenopbouw en het verkrijgen van een hypotheek.

Slimme manieren van werken waar werknemers zelf aan meewerken en zelf initiatieven voor nemen dragen bij aan werkplezier, tot meer betrokkenheid van werknemers en kwaliteit. Ze leiden ook tot een betere afstemming tussen werk en privé en tot langer en gezond doorwerken.

Waarom CNV?

Het CNV is tegen verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zo dient de inzet van flexibele arbeid voor structureel werk tegengegaan worden. Het CNV maakt zich ernstig zorgen over payrollconstructies. Het CNV is voorstander van meer zeggenschap van werknemers over hun werk, bijvoorbeeld via een vorm van sociale innovatie of 'het nieuwe werken'. Keuzes van werknemers voor een flexibel contract of een meer flexibele wijze van werken mogen niet door de werkgever afgedwongen worden. Het CNV hecht er aan dat werknemers verantwoordelijkheid nemen in hun werk.

Hoe?

1. Flexibele contracten

Geen afwijkingen meer ten nadele van werknemers als het gaat om de ketenbepaling (3x3). Dit betekent dus ook dat er geen gebruik gemaakt zal worden van de mogelijkheid om jongeren onder 27 jaar vier tijdelijke contracten te geven.

Afspreken van maximale percentages als het gaat om flexibele arbeidsrelaties op plekken waar er veel 'structurele flex' bestaat. Daarnaast wil het CNV dat er voor uitzendwerk alleen wordt gewerkt met NEN-4400 gecertificeerde organisaties.

Maken van afspraken over scholingsrechten voor flexwerkers in inlenende ondernemingen. Maken van afspraken om flexwerkers te belonen conform de inlenende cao. Hierbij wordt 'belonen' breder bedoeld dan alleen loon, maar gaat het ook om aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is, met een overgangsregeling van drie jaar, de werkkostenregeling ingevoerd. Via een vrijgesteld bedrag (forfait) van 1,4 procent van de loonsom kan de werkgever kosten vergoeden die de werknemers voor de uitoefening van hun werk maken. In een bedrijfstak-cao kunnen partijen afspraken maken over de vergoedingen. De werkgever bepaalt op ondernemingsniveau welke vergoedingen er in de werkkostenregeling opgenomen worden. In een bedrijfs-cao kan wel afgesproken worden welke vergoedingen al dan niet in de werkkostenregeling worden opgenomen.

2. Budgetten in eigen beheer van werknemers

Eigen verantwoordelijkheid van werknemers krijgt meer ruimte door in de cao mogelijkheden te creëren voor financiële- en vrijetijdsbudgetten die werknemers zelf beheren. Deze budgetten kunnen, binnen wettelijke grenzen, worden gevoed vanuit huidige toeslagen en vergoedingen evenals uit bestaande verlofregelingen.

3. Arbeidsvoorwaarden op maat

Het uitbreiden of moderniseren van keuzemodellen in cao's op basis van daadwerkelijke behoefte in sectoren en ondernemingen. Het CNV denkt hierbij aan meerdere standaardpakketten die aansluiten bij specifieke behoeften en levensfasen (levensfase pakketten).

4. Flexibele arbeidstijden

Het CNV wil per cao de inspraak van de werknemer rond werktijden beter regelen. Allereerst door waar dat kan de werknemer de gelegenheid te bieden zelf zijn werktijden te plannen. Bij het vaststellen van roosterdiensten moet rekening worden gehouden met de wensen van de individuele medewerker en worden gemotiveerd wanneer daarvan wordt afgeweken. Bij werktijdenregelingen die met de OR of PV worden overeengekomen dient de tevredenheid onder werknemers te worden onderzocht en indien nodig te worden overgegaan tot een meer individuele benadering. In functioneringsgesprekken worden de wensen van de werknemer vastgelegd en de mogelijkheden gemotiveerd aangegeven. Het moet mogelijk zijn ieder jaar een verzoek te doen om de geldende werktijdenregeling aan te passen.

SER-advies Tijden van de Samenleving en vakbondsonderzoek naar Het Nieuwe Werken

Op 15 april 2011 heeft de SER unaniem een advies uitgebracht getiteld 'Tijden van de samenleving: slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening'. In het advies worden aanbevelingen gedaan aan werkgevers en werknemers, gericht op het oplossen van tijdknelpunten bij de combineerbaarheid van werk en privé. Deze aanbevelingen zijn vooral gericht op het bevorderen van het bewustzijn en kennis m.b.t. het oplossen van tijdknelpunten en verlofregelingen, het zoeken naar creatieve maatwerkoplossingen en het toepassen van de principes van Het Nieuwe Werken

Vanuit het CNV heeft het Kenniscentrum Werk & Vervoer onder ruim 5000 werknemers uit zorgorganisaties, overheidsinstellingen, handel en productiebedrijven gevraagd naar hun visie op Het Nieuwe Werken en ondernemingsraden begeleid om daarin hun rol op te pakken. Uit het onderzoek blijkt dat ong. 60% van de werknemers positief staat tegenover HNW en dit als kans ziet om werk & privé beter te combineren en met meer plezier zijn werk te doen. Zorg hebben werknemers over het niet goed grenzen kunnen stellen, minder aandacht van leidinggevenden voor hun persoonlijke situatie en het vervreemden van collega's.

5. Mobiliteitsbeleid

Het CNV wil met werkgevers afspraken maken over het mobiliteitsbeleid door telewerken, flexibele werktijden (files vermijden), het introduceren van een kilometervergoeding voor fietsers, etc. De mogelijkheid tot flexibele werktijden zijn ook in het belang van de werknemer om bijv. werk en gezin beter te kunnen combineren. Met het Kenniscentrum voor Werk & Vervoer ondersteunt het CNV projecten in bedrijven. Deze projecten moeten leiden tot minder files en meer zeggenschap over werktijd en werkplaats. Te denken valt aan cao-afspraken over vernieuwing van reiskostenregelingen of ondersteuning aan de OR bij het meedenken over invoering van 'het nieuwe werken' of thuiswerken. (zie ook 3.4.5)

3.4. Maatschappelijk verantwoordelijk ondernemen

Wat?

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) betreft een integrale visie op ondernemerschap waarbij het bedrijf waarde creëert op economisch (profit), ecologisch (planet) en sociaal (people) gebied. In de praktijk betekent MVO dat er bij alle bedrijfsbesluiten een afweging tussen de belangen van de diverse belanghebbenden plaatsvindt. Met MVO plaatst een onderneming zich midden in de maatschappelijke werkelijkheid.

MVO is een breed begrip. Het CNV wil binnen dit thema allereerst aandacht vragen voor het (opnieuw) verbinden van mensen die met elkaar een product maken of een dienst leveren. Daarnaast wil het CNV binnen dit thema aandacht vragen voor het milieu, duurzaam consumeren (catering), duurzaam inkoopbeleid, duurzaam produceren, outsourcing, ketenverantwoordelijkheid, het respecteren van mensen- en werknemersrechten wereldwijd etc.²

Waarom?

De afgelopen decennia hebben laten zien dat er op de werkplek een grote diversiteit aan arbeidsrechtelijke arrangementen is ontstaan. Dit kan de natuurlijke verbinding die mensen voelen als ze met elkaar samenwerken, belemmeren. De flexibele schil is bij veel bedrijven al gegroeid tot 30 procent. Daarnaast worden ook steeds vaker werkzaamheden verricht door payrollers; zelfstandigen of mensen die via aanbesteding op de werkplek actief zijn. Aan de andere kant kunnen we constateren dat werknemers in de top van de organisatie vaak niet meer tot de werkingssfeer van de cao behoren.

Werknemers worden kritischer. In een door internet steeds kleiner wordende wereld weet een werknemer wat er aan de andere kant van de wereld te koop is en in welke levensomstandigheden arbeiders in andere werelddelen leven. Werknemers willen geen botsing tussen wat zij als werknemer doen en wat zij als burger willen. Werknemers willen dat hun bedrijf bijdraagt aan een duurzame samenleving.

Waarom CNV?

Het bedrijf c.q. de organisatie is een gemeenschap van werkgever en werknemers die met hun activiteiten een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen. Een decentrale afweging van belangen past uitstekend binnen het christelijk-sociaal denken, waarin begrippen als duurzaamheid en rentmeesterschap centraal staan.

Hoe?

1. Gedragscode

Het CNV wil afspraken maken over het vastleggen van normen en uitgangspunten rond MVO binnen sectoren en bedrijven, bijvoorbeeld in een mission-statement of gedragscode. Bij de toepassing van en de controle op de afspraken dienen stakeholders, waaronder vakbonden en ondernemingsraden betrokken te worden.

Verantwoord marktgedrag

Tijdens de langdurige stakingen in de schoonmaakbranche in het voorjaar 2010 is duidelijk geworden wat de negatieve effecten van prijsconcurrentie op de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van werknemers zijn. Naar aanleiding daarvan is een breed samengestelde commissie ingesteld die in mei 2011 de "Code verantwoordelijk marktgedrag" heeft gepresenteerd. Het doel van de code is om te bevorderen dat de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de praktijk worden toegepast. Bij het aanbesteden van schoonmaakwerk moet een goede balans zijn tussen prijs en kwaliteit, waarbij de kwaliteit van het werk een groter gewicht in de schaal gaat leggen. De rijksoverheid heeft aangekondigd de code niet alleen bij de aanbesteding in de schoonmaak maar ook bij aanbesteding in de post, catering en beveiliging te zullen gaan toepassen.

Een hulpmiddel om MVO beleid te implementeren binnen organisaties is de nieuwe ISO 26000 richtlijn voor Maatschappelijke Verantwoordelijkheid. De definitieve richtlijn is in het najaar van 2010 gepubliceerd en is opgesteld in een multistakeholder proces, waarin ook vakbonden betrokken zijn. De richtlijn is in principe geschikt voor alle soorten organisaties, publiek en privaat, groot en klein, profit en non-profit. (zie kader)

² In dit verband wijst het CNV op de door de SER genoemde multistakeholdersinitiatieven: "binnen deze initiatieven zijn meerdere belanghebbenden vertegenwoordigd zoals bedrijven, vakbonden, NGO's en soms ook de overheid. Het doel van deze initiatieven is bedrijven te helpen bij het invoeren van een gedragscode. (zie: SER, Duurzame globalisering; een wereld te winnen" (08/06), 20 juni 2008, pag. 205

ISO 26000

ISO 26000 benoemt 7 generieke MVO-principes. Deze principes vormen de basis bij ieder besluit en iedere activiteit van een organisatie. Naast de MVO-principes, benoemt ISO 26000 7 MVO-kernthema's die in iedere organisatie aandacht moeten krijgen. Deze kernthema's zijn onderverdeeld in 36 subthema's, de zogeheten MVO-issues. Organisaties moeten zelf bepalen of en in hoeverre een bepaald MVO-issue relevant is, maar ze moeten in ieder geval iets doen met elk van de 7 kernonderwerpen. Per subthema geeft ISO 26000 richtlijnen om invulling te kunnen geven aan de thema's.

MVO-principes	MVO-kernthema's
1. Accountability (verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen) 2. Transparantie 3. Ethisch gedrag 4. Respect voor stakeholderbelangen 5. Respect voor wet- en regelgeving 6. Respect voor internationale gedragsnormen 7. Respect voor mensenrechten	1. Bestuur van de organisatie 2. Mensenrechten 3. Arbeidsomstandigheden 4. Milieu 5. Eerlijk zakendoen 6. Consumentenaangelegenheden 7. Betrokkenheid bij de ontwikkeling van de gemeenschap

Bron: Website MVO Nederland

2. *Afspraken over werkenden zonder (cao-)dienstverband*

Het CNV wil de verbondenheid van mensen benadrukken en wil aanspreekbaar zijn voor de omstandigheden van diegenen die binnen het netwerk van arbeid van de onderneming een rol spelen. Dit betekent concreet dat de cao ook (protocol)afspraken dient te bevatten voor mensen die op een andere wijze dan via een dienstverband bij de productie of dienstverlening betrokken zijn.

Het CNV wil in iedere cao een protocolafpraak maken. In dit protocol spreken partijen af op welke wijze zij tot verbindende afspraken in het netwerk rondom arbeid kunnen komen. Deze afstemming kan gaan over:

- Arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld: bij de toename van flexibele arbeid constateren wij dat steeds minder sprake is van gelijk loon voor gelijke arbeid. CNV wenst die koppeling weer in ere te herstellen.
- Ontwikkeling en zeggenschap van medewerkers binnen het netwerk van arbeid.
- Aansprakelijkheidsvraagstukken in de arbeidsketen (bijv. als het gaat om arbeidsomstandigheden van opdrachtnemers en uitzendkrachten die binnen de werkplaats werken, maar ook over hoe er op een sociaal duurzame wijze aanbesteed wordt).

3. *Het stimuleren van vrijwilligerswerk*

Het beroep dat in de maatschappij op vrijwilligers wordt gedaan wordt steeds groter. Deze ontwikkeling staat op gespannen voet met de noodzaak tot langer doorwerken en verhoging van de arbeidsdeelname, waardoor de druk op mantelzorgers en vrijwilligers zal toenemen. Werknemers die maatschappelijk relevant vrijwilligerswerk doen verdienen daarom, net als mantelzorgers, meer steun. Voor oudere werknemers is het doen van vrijwilligerswerk tevens een manier om hun werkzame leven langzaam uit te faseren. In de cao kunnen concrete afspraken gemaakt worden over het (deels) verrichten van vrijwilligerswerk onder werktijd, voor bijv. een bepaald aantal uren per maand.

4. *Internationale Collegialiteit*

Het CNV vindt internationale collegialiteit in cao's (IC-CAO) belangrijk. IC-CAO houdt in dat in cao's geld gereserveerd is voor vakbondsprojecten van CNV Internationaal in ontwikkelingslanden. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om verbetering van arbeidsomstandigheden, meer hygiëne en betere veiligheid op de werkvloer, geldbeheerprojecten voor werknemers, training in arbeidsrecht of werkgelegenheidsprojecten voor jongeren.

5. *Verduurzaming door middel van 'groene' initiatieven.*

Het CNV wil afspraken maken over mobiliteit (zie ook 3.3.4. en 3.3.5), bijvoorbeeld telewerken en flexibele werktijden voor medewerkers. Daarnaast kan mobiliteitsbeleid ook 'vergroend' worden door een relatief gunstige reiskostenregeling af te spreken ten aanzien van OV of carpoolen. Ook kan het gebruik van de fiets worden gestimuleerd. Een goede verhuiskostenregeling kan bijdragen aan het verkleinen van de woon-werkafstand. Daarnaast is het CNV voorstander van het maken van protocollaire afspraken in cao's om binnen organisaties en branches handen en voeten te geven aan bijv. duurzaam inkopen.

3.5. Plezier in Werk

Wat?

De begrippen 'Plezier in werk' en trots op je werk liggen dicht bij elkaar. Je hebt plezier in je werk als je trots kunt zijn op wat je doet. Beroepstrots wordt versterkt door zeggenschap over de inhoud van het werk, door professionaliteit en mondigheid, en door het versterken van de vakinhoudelijke kwaliteit van het werk. Beroepstrots komt ook tot uiting door kwaliteit van management. Professionals willen meer maatschappelijke erkenning. Onder andere in sectoren zoals het onderwijs, de zorg, politie en justitie is sprake van een groeiend bewustzijn ten aanzien van beroepstrots. Daarnaast gaat het er bij het thema plezier in je werk ook om dat mensen hun werk kunnen doen in een prettige en constructieve sfeer. Verder moeten mensen hun werk kunnen doen in vertrouwen. Dat betekent bijvoorbeeld dat agressie op de werkvloer actief wordt tegengegaan, of het nu gaat om agressie tussen collega's onderling (pesten, etc.), tussen klanten en werknemers, van leerlingen of ouders naar docenten, agressie aan het loket, in winkels, in het openbaar vervoer etc. Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Plezier in je werk krijg je ook als je als werknemer een positief beeld hebt over het bedrijf waar je werkt, omdat het bedrijf serieus werk maakt van maatschappelijk verantwoord ondernemen (zie ook paragraaf 3.4).

Waarom?

Aandacht voor 'Plezier in werk' is een belangrijke ondersteuning voor werknemers in een dynamische en complexe werkomgeving. Dat geldt zeker voor sectoren waar de werkdruk hoog is en personeelstekorten voorkomen. Meer erkenning, meer aandacht voor de beroepsinhoud en een veilige, vertrouwde werkomgeving dragen er toe bij dat mensen graag in hun beroep aan het werk gaan en blijven werken.

Waarom CNV?

Het CNV heeft als ideaal dat werken iets is waar mensen plezier en voldoening aan beleven.

Hoe?

1. *In kaart brengen beroepstrots en plezier in werk*

Een begin kan zijn om per sector of bedrijf eventuele problemen rond beroepstrots en plezier in werk in kaart te brengen. Dit kan met bijv. een 'mini-scan' of met een uitgebreider medewerkers-tevredenheidsonderzoek (bijv. "Great Place to Work"). De uitkomsten van een dergelijk onderzoek kunnen gebruikt worden om met mensen in gesprek te raken over het werk en om afspraken te maken over verbeteringen.

2. *Werksfeer*

Ook in het dagelijks werk dient een goede werksfeer bevorderd te worden: vertrouwen, constructieve sfeer en feedback³. Waar aanwijzingen zijn dat het slecht gesteld is met de sfeer op het werk, zal het CNV dit bespreekbaar maken. Er zullen in dat geval doelstellingen afgesproken worden om de werksfeer te verbeteren.

3. *Kwaliteit zelfstandigen waarborgen*

Zelfstandigen zijn vaak bij uitstek professionals die met optimale autonomie en zeggenschap hun werk uitoefenen. Anderzijds zijn zij soms het afvoerputje om werkgeversrisico's af te wentelen. Het CNV vindt het belangrijk dit soort situaties actief op te zoeken en bespreekbaar te maken om de kwaliteit van het vak te waarborgen.

³ Zie ook "De veeleisende samenleving", SCP, 2002