

ARBEIDSVOORWAARDENNOTA

2018



CNV Vakcentrale
Contactpersoon: l.bijpost@cnv.nl

Inhoudsopgave

Toelichting vooraf:.....	3
Beloning	4
1. Loonontwikkeling	4
2. Topinkomens onder de cao	5
3. Gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, afschaffen jeugdschalen	7
Ontwikkeling van mensen	8
4. Duurzame inzetbaarheid	9
5. Individueel ontwikkelingsbudget.....	11
6. Leerrekening.....	14
7. Mogelijkheid tot volgen EVC procedure	16
8. Verbeteren taal- en rekenvaardigheden	17
9. Een extra ontwikkelingsgesprek.....	18
10. Werknemers APK	19
11. Inconveniënte uren	20
12. Vakbondsadviseurs / Consulenten	24
13. Internationale solidariteit.....	27
Fatsoenlijke flex	28
14. Ontslagvergoeding vanaf dag 1	28
15. Transitievergoeding opplussen.....	29
16. Verkorten termijn verrekening scholingskosten.....	30
17. Overlegverplichting en/of sociaal statuut	31
18. Interne mobiliteit	33
19. Vergewisbepaling	33
20. Vast contract bij goed functioneren	37
21. Gelijke beloning ongeacht contractvorm	38
22. Dezelfde scholingsrechten voor flex en vast	39
23. Dezelfde faciliteiten sociaal plan voor flex en vast	40
24. Doorbetaling bij ziekte voor oproepkrachten	41
25. Beperking gebruik nulurencontracten.....	42

26. Flextoeslag	45
27. Cao-naleving, gelijk loon voor gelijk werk door buitenlandse werknemers	45
28. Sectoraal toezicht en/of keurmerk.....	48
29. Afspraken over beloning bij onderaanneming	50
30. Overgang werknemers met behoud van arbeidsvoorwaarden bij aanbestedingsprojecten.....	52
31. Geen kostenarbitrage tussen cao & zzp	53
Iedereen doet mee	55
32. Werkzekerheid voor jong en oud	55
33. Voorkomen van verdringing door bv. vrijwilligerswerk	56
34. Herstel polisvoorwaarden WW	56
35. Werkgelegenheidsafspraken arbeidsgehandicapten	58
36. Laagste loonschalen arbeidsgehandicapten	62
37. Gebruik Harrie.....	63
38. Stages	64
39. Modelstageovereenkomst	65
40. Ruimte bieden aan diversiteit	66
Gezond aan het werk	67
41. Inventarisatie werkdruk/werkstress.....	67
42. Opstellen RI&E	69
43. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)	70
44. Aanvullende afspraken ouderschapsverlof.....	71
45. Aanvullende partnerverlof.....	72
46. Veilig en gezond werken.....	73
47. Ziekteverzuimprotocol.....	75
48. Bovenwettelijke aanvulling loondoorbetaling bij ziekte	76
49. Bekendheid met re-integratieregels vergroten.....	77
50. Re-integratie 35-minners.....	78

Toelichting vooraf

Dit jaar is de vorm van de arbeidsvoorwaardennota gewijzigd. Het streven is om op korte termijn alle voorstellen uit de nota individueel bereikbaar te maken in een digitale kaartenbak of interactieve pdf. Deze nota is een opsomming van alle voorstellen. Elk beschreven voorstel wordt ingeleid door een aanleiding, de aanleiding kan voor verschillende voorstellen hetzelfde zijn, vervolgens volgt het voorstel zelf. Tot slot wordt, indien beschikbaar, een voorbeeld toegevoegd. Deze voorbeelden komen veelal uit bestaande cao's en kunnen inspirerend zijn voor andere cao's. Daarbij is het van belang te benadrukken dat de voorbeelden niet per definitie voor 100% overeen komen 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.

Beloning

1. Loonontwikkeling

Aanleiding:

Afgelopen jaar is opnieuw gebleken dat de loonontwikkeling tijdens de crisis is achtergebleven. Direct na de crisis was dit te verklaren door achterblijvende bedrijfswinsten, of van het inperken van het budgettaire kader in de publieke sector. Maar in bepaalde sectoren was er ook sprake van hoge reserveringen en grote besparingen. In bijna alle sectoren lijkt er nu weer ruimte voor groei. Het loonakkoord heeft de jarenlange nullijn in de publieke sector doorbroken.

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. Als die trend gekeerd wordt is er meer ruimte voor lonen. Ook de groei van de productiviteit, niet zelden samenvallend met een hogere werkdruk, is een reden voor een hogere loonvraag. Deze de 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.

Daarnaast betoogde onder andere Klaas Knot, president van De Nederlandsche Bank, diverse keren dat het in het belang van de Nederlandse economie is dat de lonen gaan stijgen. Hogere lonen leidt tot hogere koopkracht.

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.

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 om de beloning van alle medewerkers, inclusief topbestuurders vast te leggen in de cao. 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

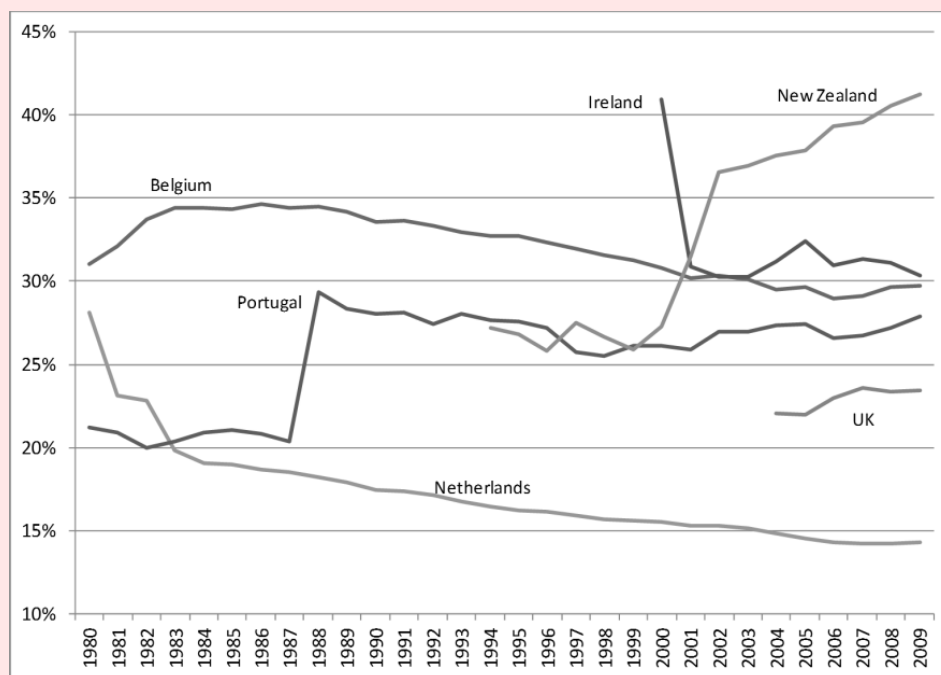
Aanleiding:

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.

Rekening houdend met de twintig achtergrondkenmerken, zoals deeltijdwerk en opleiding, verdienden vrouwen bij de overheid in 2008 nog 7 procent minder dan mannen. In 2014 was dit gedaald tot 5 procent. In het bedrijfsleven daalde het verschil in deze periode van 9 naar 7 procent.

Niet leeftijd of sekse maar relevante ervaring, kennis en kunde zou onderscheidend moeten zijn. De voorgenomen afschaffing van het jeugdloon voor 23 en 22 jarigen is een stap in de goede richting.

In onderstaande grafiek van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) is te zien hoe het wettelijk jeugdloon zich ontwikkeld heeft ten opzichte van het 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 leeftijdsafhankelijke 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:

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."

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

Ontwikkeling van mensen

4. 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.'

Voorbeeld 2:

Cao Primair onderwijs

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.

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

5. 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 vandaag de dag 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.

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

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. Organisatiebrede 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. ploegentoeslag en andere eventuele toeslagen) op zijn individuele opleidingsrekening. (Indien gewenst uit toegestane verkoop van vrije tijd conform de daarvoor geldende regeling). Eenzelfde bedrag wordt door Albert Heijn ten name van de betreffende medewerker op diens opleidingsrekening gestort.

Daarnaast zal Albert Heijn een eenmalig startbedrag van € 500,00 op de opleidingsrekening storten ten name van de medewerker die zich heeft aangemeld en een storting heeft gedaan. Indien van de door Albert Heijn en de medewerker gestorte bedragen na vier jaar geen gebruik wordt gemaakt, vallen deze bedragen terug aan Albert Heijn respectievelijk de medewerker.

In het kader van administratieve uitvoerbaarheid voert Albert Heijn dit vooralsnog als volgt uit:

Bij daadwerkelijke start van een (of meerdere) opleiding(en) worden de eerste kosten van deze opleiding(en) tot maximaal €500,00 betaald door Albert Heijn.

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

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

- de aan te bieden opleidingen zien op vergroten van kennis en vaardigheden die de medewerker om zijn loopbaanmogelijkheden te verbreden;
- het betreft extern aangeboden opleidingen bij erkende opleidingsinstituten; 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.

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

6. Leerrekening

Aanleiding:

Om te stimuleren dat werkenden zich blijven ontwikkelen pleit het CNV voor een leerrekening waarop werkenden kunnen sparen voor een ontwikkeltraject. Het geldt 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.

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. Dit geld blijft ook beschikbaar als de werknemer een andere werkkring vindt. Dit instrument moet ook beschikbaar zijn voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

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

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.

Voorbeeld 2:

Voorstel Cao Supermarkten 2017

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.

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

Tekstvoorstel voor het persoonlijke ontwikkelbudget in de cao:

Partijen spreken af dat alle werkenden die onder de cao vallen de beschikking krijgen over een persoonlijk ontwikkelingsbudget, uitbetaald op een individuele ontwikkelingsrekening. Deze rekening heeft als enig bestedingsdoel de ontwikkeling van de medewerker gericht op zijn huidige of toekomstige functie of beroep en zijn positionering op de arbeidsmarkt. Deze afspraak is ook van toepassing op werkenden met een tijdelijk of flexibel contract.

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

Het persoonlijke ontwikkelingsbudget is eigendom van de medewerker. Deze heeft binnen de doelstelling van deze regeling de volledige zeggenschap over de aanwending en kan dit budget ook meenemen naar een volgende fase in zijn loopbaan, zowel bij de huidige als eventuele aanstaande werkgever. De werkgevers openen ten behoeve van hun individuele medewerkers een ontwikkelingsbudget bij partijen die door de betrokken vakbonden bij deze cao worden aangedragen. De uitvoeringskosten gericht op het openen en beheren van deze ontwikkelingsbudgetten komen voor rekening van de werkgever met een maximum van 10% van de totale inleg. Partijen spreken af dat het opleidingsbudget niet kan worden verrekend met de transitievergoeding in het nieuwe ontslagrecht, niet door werknemer, niet door de OR en niet door de PVT.

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

7. 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. 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 2015-2017

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 gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van € 1.000,-.

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.

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

8. Verbeteren taal- en rekenvaardigheden

Aanleiding:

Het hebben van een startkwalificatie biedt geen garantie op een baan, maar vergroot wel de kansen, evenals voldoende taal- en rekenvaardigheden. 43 procent van de laaggeletterden is werkloos of inactief. Daarnaast zorgt een gebrek aan taal- en rekenvaardigheden ervoor dat werknemers op de werkvloer minder kunnen anticiperen om veranderende omstandigheden of werkwijzen. Het functioneren en de productiviteit gaan daardoor achteruit. Goede taal- en rekenvaardigheden 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.

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

9. 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.

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

10. 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:

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.

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

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

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

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

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

6.8.4 Het definitieve rooster wordt vastgesteld zoals in de regeling Zelfroosteren is vastgelegd. Dit is het basisrooster dat als uitgangspunt geldt voor de toepassing van de bepalingen die gelden voor overwerk, verschoven uren, extra opkomst en volcontinudienst op feestdagen.

Voor de medewerker die werkzaam is in continudienst op basis van zelfroosteren geldt niet artikel 9.5.3 met betrekking tot de eenmalige toeslag van 1,86% van het maandsalaris bij overplaatsing naar een andere ploeg. De toeslag geldt wel bij overplaatsing van continudienst naar een ander dienstrooster.

Voorbeeld 2:Cao ziekenhuizen Principe akkoord mei 2017*Vergoeding/uitkering in verband met onzekerheid ORT over vakantie in het verleden*

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

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

12. 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 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.

2. 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.

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

13. Internationale solidariteit

Aanleiding:

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

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. Hiertoe kan CNV Internationaal concrete suggesties doen voor projecten.

NB. CNV Vakmensen benut hiervoor Stichting Brug naar Solidariteit. Deze stichting werkt op zijn beurt samen met CNV Internationaal.

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

Voorbeeld:

CAO Mode interieur Tapijt & Textiel industrie

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.

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

Fatsoenlijke flex

14. Ontslagvergoeding vanaf dag 1

Aanleiding: Sinds 1 juli 2015 geldt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Hierdoor 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 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.

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. De opbouw zou overeen kunnen komen met de Wet Werk en Zekerheid maar mag uiteraard ook gunstiger zijn.

15. Transitievergoeding opplussen

Aanleiding: Sinds 1 juli 2015 geldt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Hierdoor 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 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.

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.

16. Verkorten termijn verrekening scholingskosten

Aanleiding: Sinds 1 juli 2015 geldt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Hierdoor 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.

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 bepaalde 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.

17. Overlegverplichting en/of sociaal statuut

Aanleiding: Sinds 1 juli 2015 geldt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Hierdoor 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.

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 inkringing 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.

Voorbeeld 2:

Cao primair onderwijs

13.1 Reglementering Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO)

1. De werkgever hanteert voor de werkwijze van het DGO de bepalingen genoemd in

bijlage XIII.A van deze cao en het DGO-Reglement, bestaande uit een overlegreglement en een geschillenregeling, zoals overeengekomen tussen partijen (zie Bijlage XIII.B van deze cao).

2. De werkgever bepaalt bij welke, door één of meer werkgeversorganisaties in stand te houden, geschillencommissie hij is aangesloten.

3. Werkgevers die in één of meerdere samenwerkingsverband(en) participeren houden bij de te maken afspraken in het DGO rekening met de in andere overleggrema gemaakte afspraken met betrekking tot personeels- en formatiebeleid. Zij stemmen de hier genoemde afspraken waar mogelijk op elkaar af. Het uitgangspunt is hierbij dat DGO plaatsvindt op hetzelfde niveau als waarop bestuurlijke besluitvorming plaatsvindt. In een dergelijk DGO gemaakte afspraken zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever.

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

18. Interne mobiliteit

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

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



Voorbeeld:

In de cao Afval en Milieu hebben sociale partners besloten een sectorale visie te ontwikkelen over flexibele arbeidsrelaties en hoe de sector hiermee wenst om te gaan. Onderzoeksbureau TNO is gevraagd een onderzoek te verrichten waarmee de feitelijke situatie met betrekking tot flexwerk en de te verwachten ontwikkelingen in kaart 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



19. 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 word opgenomen waardoor werkgevers zich moeten vergewissen dat uitzendwerkgevers 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 feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
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)

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

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

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;

- b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
 - c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
 6. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 3 wordt toegepast.

N.b. Onderwerp heeft een relatie met kaart 20, Gelijke beloning ongeacht contractvorm.

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

20. Vast contract bij goed functioneren

Aanleiding: Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgesloten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, 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.

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.

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

21. 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, 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 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 ontvang de werknemer een flextoeslag.

N.b. Heeft een relatie met kaart 18, Vergewisbepaling.

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

23. 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.

24. Doorbetaling bij ziekte voor oproepkrachten

Aanleiding: Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgesloten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, payrolling, bemiddeling van zzp'ers en contracting. Deze flexibele contracten worden al lang niet meer alleen ingezet voor 'piek en ziek', maar in toenemende mate voor structureel werk.

Voorstel: Afspreken in de cao dat alle werknemers met oproepcontracten moeten bij ziekte volledig doorbetaald krijgen, op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren van de laatste 3 maanden.

25. Beperking gebruik nulurencontracten

Aanleiding: Het gebruik van flexibele contracten is, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, te ver doorgesloten. Het gaat dan onder meer om tijdelijke contracten die elkaar opvolgen, nulurencontracten, uitzendwerk, 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: 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.

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

26. 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.

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

27. 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 door hun werkgever vanuit een andere lidstaat tijdelijk naar Nederland worden 'gedetacheerd'. Volgens de Europese Detacheringsrichtlijn is niet de gehele cao van toepassing op een gedetacheerde werknemer, maar alleen de zogenaamde 'kernarbeidsvoorwaarden', mits deze algemeen verbindend zijn verklaard, zie box 1 (zie hieronder). Hiernaast zou de cao een duidelijke werkingssfeerbepaling moeten bevatten voor welke activiteiten en voor welke werkgevers en werknemers de cao is afgesloten, alsook een nauwkeurige definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

Box 1. Kernarbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers

- 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 arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegentoeslag;
 4. tussentijdse loonsverhoging;

- 5. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten 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](#).



28. 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. Partijen hebben in het Sociaal Akkoord van 2013 afgesproken de ondersteunende rol van de Inspectie SZW (I-SZW) bij handhaving van (avv-) cao te versterken.

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.

29. Afspraken over beloning bij onderaanneming

Aanleiding: Het niet naleven van cao's kent verschillende oorzaken, gebruik van flexvormen waardoor werkenden niet onder de cao vallen, detachering van buitenlandse werknemers⁶, het feit dat een cao niet algemeen verbindend verklaard is en natuurlijk het bewust niet naleven van een cao.

In mei 2015 is met algemene stemmen de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) door het parlement aangenomen. De wet moet de concurrentie op loonkosten door schijnconstructies tegengaan. De WAS is er onder andere op gericht ontduiking van cao's te voorkomen door de invoering van ketenaansprakelijkheid voor (cao)loon, waardoor een werknemer '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.

(...)



30. 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. Echter geldt deze wettelijke verplichting niet bij elk aanbestedingsproject en is het daarom verstandig om hier afspraken over te maken in de cao.

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.

31. 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

32. Werkzekerheid voor jong en oud

Aanleiding:

Het CNV wil mensen wendbaar en weerbaar maken bij het verrichten van werk zodat ze hun talenten optimaal kunnen ontplooien. Een aantal groepen heeft hierbij een extra steuntje in de rug nodig. Dan gaat het bijvoorbeeld om mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak), jongeren, 55- plussers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. 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:

“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.”

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

33. 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:

Vrijwilligerswerk

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

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

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

34. 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.

Het overleg hierover op centraal niveau zit in een afrondende fase. Relevante informatie over dit thema wordt wanneer beschikbaar rechtstreeks verstrekt aan bestuurders en cao-onderhandelaars van de bonden. Daarnaast worden leden onder andere geïnformeerd via cnv.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 gelijkwaardige afspraak:

cao universiteiten:

3. Bovenwettelijke sociale zekerheid

In de CAO 2015-2016 hebben partijen afgesproken dat de duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) worden gerepareerd conform de afspraken die in het sociaal akkoord 2013 hierover zijn gemaakt. Partijen hebben afgesproken dat de reparatie van het derde WW-jaar plaatsvindt volgens de huidige Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten-regels (BWNU) en de kosten voor rekening van de werkgever komen. De reparatie van het derde WW-jaar wordt geregeld in een nieuw artikel in de BWNU. Partijen maken daarnaast een studie-afpraak over hoe de wijziging in de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) gerepareerd wordt.

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

35. 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 ontplooien.

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:

Provincie

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 garantiebanen 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 garantiebanen 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.

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

36. Laagste loonschalen arbeidsgehandicapten

Aanleiding:

Analoog aan de banenafspraken is er een afspraak tussen kabinet en sociale partners dat er laagste loonschalen voor de doelgroep uit de banenafspraken worden gemaakt tussen 100 en 120 procent van het minimumloon beginnend op 100 procent minimumloon. In 2018 moeten alle cao's een dergelijke afspraak hebben anders treedt er een wettelijke bepaling in die werkgevers de mogelijkheid geeft werknemers uit de banenafspraken op individueel niveau op 100 procent minimumloon aan te nemen.

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.

37. 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.

38. 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.

39. 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

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.

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

40. 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 ouderschapsverlof 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.

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

Gezond aan het werk

41. 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:

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 worden opgenomen in een bijlage in de cao. 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.

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

42. Opstellen RI&E

Aanleiding:

Het CNV vindt het belangrijk om werkgevers aan te spreken op hun verplichting om beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting 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 gericht op psychosociale arbeidsbelasting met een Plan van Aanpak. De benoemde oplossingen dienen ook daadwerkelijk te worden uitgevoerd.

43. Aanvullende afspraken langdurend zorgverlof (of mantelzorgverlof)

Aanleiding:

Voor mantelzorgers zijn verschillende (verlof)regelingen¹ 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.

¹ Het gaat hier om wettelijke verlofregelingen als betaald calamiteitenverlof, betaald kortdurend zorgverlof, onbetaald langdurend zorgverlof, mogelijkheden tot flexibel werken en aanpassing van arbeidsduur.

44. 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.

45. Aanvullende partnerverlof

Aanleiding:

Op dit moment heeft de partner na de bevalling van de moeder recht op 2 dagen betaald kraamverlof en 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof. De 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof worden afgetrokken van het restant ouderschapsverlof als de partner dat wil opnemen. 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 in ieder geval de 3 dagen onbetaalde ouderschapsverlof die volgen op het kraamverlof betaald te maken. Op die manier kunnen partners na de bevalling meer dagen bij hun pasgeboren kind zijn.

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

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.”

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

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. Idealiter kiezen de werknemers (al dan niet via de ondernemingsraad, (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad of personeelsvertegenwoordiging) deze functionarissen;
- Werkgever en medezeggenschap komen gezamenlijk tot overeenstemming over de positie van de preventiemedewerker;
- 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

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. Ziekteverzuimprotocol

Aanleiding:

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de eerste twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Om de schadelast zoveel mogelijk te beperken zal er vaak preventiebeleid zijn, evenals verzuimbegeleiding en andere re-integratiemiddelen. In principe is dit prima, maar dit mag er niet in resulteren dat de werkgever allerlei onredelijke re-integratie-inspanningen kan eisen van werknemers of boetes kan innen als niet aan (meldings-) verplichtingen wordt of kan worden voldaan. Dit kan op lange termijn juist leiden tot langdurige arbeidsongeschiktheid.

Voorstel:

Om te voorkomen dat er onredelijke inspanningen wordt geëist van werknemers kan afgesproken worden dat er een ziekteverzuimprotocol wordt opgesteld, waarin ook de re-integratieafspraken voor mensen met een aflopend contract zijn vastgelegd. Bijvoorbeeld afspraken over de frequentie van het contact en de verplichting zich te melden wanneer er verandering is in het ziektebeeld.

48. 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 echter volgens afspraken uit het najaarsakkoord 2004 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.

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.

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

50. 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. Daardoor vallen deze werknemers terug op de WW en bijstand terwijl ze wel in meer of mindere mate beperkingen hebben door ziekte of een beperking waar ze nadeel van kunnen ondervinden bij het zoeken van 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 stappen worden gemaakt met de re-integratie.

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

Voorbeeld 1:

Cao PO

Ontslag wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

2. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van artikel 4.8 onder f, 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.

Voorbeeld 2:

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

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 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

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.

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