

Waarderen is investeren

CNV Overheid en Publieke Diensten 2021



CNV Connectief in 2021

CNV Connectief bestaat uit CNV Overheid en Publieke Diensten, CNV Zorg en Welzijn, en CNV Onderwijs. CNV Connectief is dé vakvereniging van, voor en door medewerkers, studenten, gepensioneerden en anders actieven in het onderwijs, de overheid, publieke diensten en zorg & welzijn.

CNV Connectief strijdt voor goede arbeidsvoorwaarden en wil leden versterken in hun werk en op andere levensgebieden die bijdragen aan hun participatie. Door hen te adviseren, te verbinden, te inspireren in hun ontwikkeling en hun (collectieve) belangen te behartigen.

Zo dragen wij bij aan een rechtvaardige samenleving waarin iedereen tot zijn recht komt.

Wij zijn deskundig, ondernemend, vernieuwend en betrokken. In ons werk zoeken wij altijd de verbinding met de ander; op de werkvloer, aan de onderhandelingstafel, in de vakvereniging en in de samenleving.

Onze kernwaarden zijn: bescherming, verbinding en ontwikkeling.

overheid.cnvconnectief.nl
publiekediensnten.cnvconnectief.nl

Leven en werken in 2021

Bij het schrijven en bespreken van de arbeidsvoorwaardennota van CNV Overheid en Publieke Diensten voor 2021 is de coronapandemie nog volop aanwezig, thuis en op het werk. Vol verwachting zien we uit naar de nabije toekomst waarin we weer zonder beperkingen kunnen leven en werken. Het is belangrijk dat de economie snel herstelt. We kunnen blij zijn dat de overheidsfinanciën goed op orde waren en economische steunpakketten snel beschikbaar kwamen. Dat alles kon niet voorkomen dat vooral mensen met flexibele contracten zonder werk en inkomen kwamen te zitten en dat bepaalde sectoren extra hard getroffen werden. Andere sectoren draaien als nooit tevoren. Vaak zijn dat bedrijven waar mensen slecht betaald worden en weinig rechten hebben, zoals bij de supermarkten of de logistiek en pakkettensector.

Onze sectoren, Overheid en Publieke Diensten, hebben opnieuw laten zien onmisbaar te zijn voor de maatschappij in crisis. Bepaalde ontwikkelingen die al veel eerder zijn ingezet, hebben een enorme impuls gekregen. Het thuiswerken en digitaal vergaderen is het nieuwe normaal geworden voor de helft van werkend Nederland.

In 2021 staat allereerst behoud van werk centraal. Werk dat duurzaam is en waarbij je zelf veel invloed hebt op de kwaliteit van je werk. De coronacrisis mag er niet toe leiden dat de extra uitgaven van de overheid terugverdiend worden via de lonen van de werkenden in de publieke sectoren. Er moet juist meer geïnvesteerd worden in de publieke sectoren, dat komt de hele maatschappij ten goede. Nog een aandachtspunt is het verminderen van de werkdruk die onverminderd hoog blijft en die met de coronacrisis specifieke kenmerken vertoont.

CNV Overheid en Publieke Diensten eist bij de cao-onderhandelingen een loongroei die leidt tot

koopkrachtverbetering. We zetten in op duurzame inzetbaarheid, waardoor je meer kans hebt om gezond aan het werk te blijven. Verder zijn er nieuwe afspraken nodig voor het thuiswerken of het hybride werken. Andere omstandigheden vergen andere arbeidsvoorwaarden.

In de arbeidsvoorwaardennota 2021 zijn onze voorstellen te vinden die worden meegenomen naar cao-onderhandelingen. In de nota zijn verder tal van andere voorstellen terug te vinden, van rouwverlof tot internationale solidariteit, flexwerk, scholing en arbeidsduurverkortung. Welke onderwerpen spelen er? Wat kun je doen als lid, OR-lid of aan een cao-tafel? Uit de nota kun je ideeën opdoen waarmee jij je werk met meer plezier en resultaat kunt vormgeven. Het overleg via OR en cao of lokaal vakbondsoverleg is hét middel om onze doelen te realiseren. Daar gaan we voor, met een sterk CNV van jou en je collega's.

Patrick Fey
Voorzitter CNV Overheid en Publieke Diensten





Leeswijzer

De arbeidsvoorwaardennota 2021 van CNV Overheid en Publieke Diensten is het resultaat van besprekingen met de cao bestuurders en het sectorbestuur. De nota speelt in op de actuele situatie en bevat voorstellen die voor tal van sectoren en bedrijven van belang zijn. Het stuk is te gebruiken door kaderleden, OR-leden en adviseurs en bestuurders van CNV Overheid en Publieke Diensten voor de belangenbehartiging in de eigen organisatie en sector.

Onder 'Meer informatie' wordt verwezen naar relevante websites, cao-afspraken en de CNV Vakcentrale nota (de door CNV bonden gezamenlijk opgestelde arbeidsvoorwaardennota).

cao loon

Voor 2021 moet de structurele beloning een overtuigende koopkrachtverbetering inhouden bovenop de inflatie. De precieze loonstijging hangt af van hoe de sector of de onderneming ervoor staat. Relevante vraagstukken zijn:

- Wat zijn de effecten van de coronacrisis op de sector?
- Is er behoefte aan meer personeel of een aantrekkelijker profiel van de sector?
- Hoe is de loonontwikkeling van de afgelopen jaren?
- Wat is het toekomstperspectief?
- Hoe ervaren de leden het werken in de sector?
- Wordt er veel of weinig gebruikgemaakt van flexibele arbeid?
- Wat is de loonontwikkeling in de marktsectoren?

Waar sectoren of bedrijven aantoonbaar de werkgelegenheid niet op peil kunnen houden, kan beloning worden betrokken bij het behoud van werk. Bijvoorbeeld waar bedrijven gebruikmaken van de steunmaatregelen van de overheid.

Beloning en corona

Veel werknemers in de publieke dienstverlening hebben door de coronacrisis van de ene op de andere dag hun werk drastisch moeten aanpassen. Velen pasten hun thuissituatie aan en gingen thuiswerken om besmettingen te voorkomen. Anderen die niet of veel minder kunnen thuiswerken, hebben te maken met protocollen over veilig werken tijdens de pandemie en de richtlijnen van het RIVM en hun werkgever.

Kennismaken vakbond

CNV wil dat de werknemer het belang ervaart van de vakbond die zich hard maakt voor goede arbeidsvoorwaarden, gezonde arbeidsomstandigheden en ondersteuning en advies bij individuele vragen. Ons voorstel is dat nieuwe medewerkers van de werkgever een aanbod krijgen voor een jaar lidmaatschap van een vakbond naar keuze.



Waar maken wij ons hard voor?

De publieke dienstverlening is tijdens de coronacrisis en ondanks alle aanpassingen doorgegaan. Daarmee hebben werknemers bijgedragen aan de continuïteit van de publieke dienstverlening en de beheersing van het coronavirus. Een blijk van waardering is op zijn plaats. Wij willen daarover afspraken maken met de werkgevers. Goede voorbeelden kun je lezen in de cao's en regelingen waarnaar onder 'Meer informatie' wordt verwezen.



Meer informatie

- ▶ De website www.werk.nl biedt inzage in de stand en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.
- ▶ Op de website van het CBS staat actuele informatie over de ontwikkeling van de cao-lonen.
- ▶ De website van het CPB bevat de macro economische verkenning van 2021

Voorbeelden van afspraken over werken onder corona vind je in de volgende cao's en regelingen:

- ▶ Cao Rijk 2020 resultaat juli onderhandelingen 2020
- ▶ De thuiswerkregeling Waterschappen
- ▶ De CNV Vakcentrale nota nr. 7

Corona en hybride werken

De coronacrisis leidde allereerst tot snelle aanpassingen, op werkplekken en thuis, zodat het werk door kon gaan. Sommige arbeidsvoorwaarden werden tegen het licht gehouden zoals de reiskosten en het aanvragen of juist terugdraaien van aangevraagd verlof.

Voorals thuiswerken lijkt een manier om te besparen op tijd en de werkdruk te verlichten, maar CNV onderzoek leert dat de werkdruk als gevolg van de coronacrisis juist ook kan toenemen. Denk aan te weinig pauzeren, te weinig bewegen en te veel alleen zijn. Bovendien zal werken steeds meer verbonden raken met milieumaatregelen. Thuiswerken levert een bijdrage aan het beperken van de CO2 uitstoot en de drukte in het openbaar vervoer.

Arbocatalogus

Aanvankelijk zijn maatregelen over werken tijdens de coronacrisis vastgelegd in protocollen of andere plannen. De juridische status van dergelijke documenten is onduidelijk en ook de betrokkenheid van bonden, OR en deskundigen is niet helder en verschilt per organisatie. Wij willen dat de maatregelen betreffende het aanpassen van arbeidsomstandigheden worden verzameld en verder worden ontwikkeld in een Arbocatalogus. Vervolgens kan de verplichte RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) worden aangevuld met het risico van corona.

Werkplek

Voorals bij de kantoor gebonden beroepen is thuiswerken de norm geworden. We willen dat werknemers waar mogelijk het recht krijgen om thuis te werken, maar indien gewenst ook het recht krijgen om deels op kantoor te werken. Dit hybride werken heeft de toekomst. We willen allereerst dat er onderzoek wordt gedaan naar wat werknemers nodig hebben en waar ze tegenaan lopen, zodat de juiste maatregelen afgesproken kunnen worden.



Waar maken wij ons hard voor?

In 2021 willen wij concrete afspraken maken over werken tijdens de coronacrisis, gericht op de langere termijn.



Meer informatie

- ▶ **Onderzoek van CNV naar werkdruk door de coronacrisis**
- ▶ **Arbocatalogus**
- ▶ **Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)**
- ▶ **Regeling Waterschappen met vergoeding van € 3,- per dag**
- ▶ **Berekening thuiswerkvergoeding van NIBUD**



Waar moet je aan denken?



Deels ook relevant voor medewerkers die gezien hun functie juist op de voormalige werkplek moeten blijven.

- Houd bij beslissingen over thuiswerken rekening met de individuele behoeften van de medewerkers. Bied de gelegenheid om deels op locatie en deels thuis te werken.
- Verstrek de benodigde middelen zoals pc en inrichting van de werkplek.
- Voer een thuiswerkvergoeding in als gevolg van veranderde reispatronen en reiskosten. Raadpleeg voor de berekening de website van NIBUD. De vergoeding wordt bij voorkeur onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) gebracht.
- De gevolgen van de coronacrisis zoals het afgezonderd zijn, werkdruk, de vermenging van werk en privé en de situatie thuis, kunnen effect hebben op het welzijn van de medewerker. Extra verlof voor thuiswerkende (alleenstaande) ouders biedt een oplossing.
- Betrek de bedrijfsgeneeskundige zorg en vertrouwenspersonen bij het inventariseren van de persoonlijke omstandigheden.
- Thuiswerken vraagt om nieuwe vormen van samenwerken, onderling overleg en begeleiding van de werknemer door leidinggevend. Wees bewust van de arbeidsomstandigheden door bijvoorbeeld bij digitaal vergaderen voldoende rustpauzes tussen de vergaderingen in te lassen.
- Kijk ook naar de effecten van thuiswerken op zaken als vakmanschap/professionaliteit, persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit.
- Gedeeltelijk arbeidsgehandicapte medewerkers of re-integrerende medewerkers vragen mogelijk om maatwerk van faciliteiten voor of aanpassingen van de werkplek thuis.
- Maak duidelijke afspraken over het inwerken van nieuwe collega's vanuit de thuissituatie.
- De taken van de medezeggenschap (geldende artikel 28 lid 1 van de WOR) beperken zich niet tot het werken in de onderneming zelf, maar gelden ook voor thuiswerken. In de RI&E wordt het risico van corona ondergebracht.

Duurzame inzetbaarheid

Werknemers werken langer door. Het werk verandert onder invloed van technologie en de eisen die aan werknemers worden gesteld zijn meer divers en bevatten naast klassieke functie-eisen ook vaardigheden en competenties. Bovendien is de arbeidsmarkt grilliger geworden. Er zijn veel soorten flexibele aanstellingen en het werkaanbod verandert of verdwijnt. Als werknemers door scholing en trainingen hun capaciteiten blijven ontwikkelen, levert het hen als voordeel op dat zij gemakkelijk ergens anders aan de slag kunnen. Daarom zetten wij ook voor 2021 in op duurzame inzetbaarheid.

Het is belangrijk dat in de cao's actuele afspraken staan over scholing en ontwikkeling. Budget hiervoor is noodzakelijk, aangezien een tekort aan financiële middelen werknemers ervan weerhoudt zich te scholen en ontwikkelen.



Waar maken wij ons hard voor?

In afwachting van de fiscale mogelijkheden om een echte leerrekening in te voeren voor elke werknemer, willen wij dat deze de beschikking krijgt over een persoonlijk opleidingsbudget. Het verschil tussen de leerrekening en het opleidingsbudget is dat bij de leerrekening de werknemer geheel zelfstandig over het gebruik van het geld kan beslissen. Tevens kan het budget bij een andere baan worden meegenomen. Bij het persoonlijk budget stort de werkgever periodiek geld in het budget van de werknemer en besluit men in onderling overleg over het gebruik daarvan.

Veel werknemers hebben reeds de beschikking over een persoonlijk budget afgesproken in de cao. Toch valt ook hier het nodige te verbeteren want vaak blijven budgetten onbenut.

- Wij willen het persoonlijk opleidingsbudget ook beschikbaar stellen aan flexibel personeel.

- Onder het persoonlijk opleidingsbudget vallen scholing, trainingen, coaching en van werk-naar-werk trajecten. Dit loopt naast de scholing die nodig is om de eigen functie goed te blijven uitoefenen.
- De scholingsbehoefte van de werknemer en de verplichte functiegerichte scholing kunnen samen onderdeel vormen van een persoonlijk opleidingsplan dat de werknemer en de leidinggevende opstellen en onderhouden.
- Voor de functiegerichte scholing krijgt de werknemer tijd en geld voor het volgen van (digitale) bijeenkomsten en voor het afleggen van examens. Voor andere opleidingen worden naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over verlof.
- Budgetten moeten over jaargrenzen meegenomen kunnen worden. Zo kunnen grotere bedragen worden gespaard voor betere opleidingen/trainingen.
- We willen afspreken dat de scholingskosten niet worden betrokken bij het bepalen van de hoogte van een transitievergoeding bij ontslag. Zo wordt voorkomen dat kosten voor het vinden van een andere baan of het overbruggen van een inkomensdaling de inspanningen gericht op scholing en ontwikkeling beïnvloeden.
- Belangrijk is dat het gebruik van het persoonlijk opleidingsbudget periodiek wordt geëvalueerd en dat bij tekortkomingen zoals onderbenutting het gebruik wordt gestimuleerd, bijvoorbeeld via voorlichting over de mogelijkheden, het aanbieden van tijd als werkdruk een rol speelt of het aanbieden van advies om te bepalen welke opleidingen nodig of kansrijk zijn.
- Wij willen dat sectoren gebruikmaken van de door de SER (Sociaal-Economische Raad) aanbevolen leerambassadeurs. Dit zijn getrainde collega's die de leercultuur in een organisatie stimuleren.



Duurzame inzetbaarheid is:

- goed worden in je werk en blijven (professionaliteit);
- jezelf kunnen aanpassen aan veranderingen in je functie, rollen of taken (wendbaarheid);
- kunnen veranderen van werk of werkgever (mobiliteit);
- geestelijk en lichamelijk fit blijven.



Noodzakelijke voorwaarden om duurzaam inzetbaar te zijn

- Je moet je bewust zijn van je huidige situatie in je werk en van de ontwikkelingen die op je af komen.
- Je moet stappen willen zetten op het gebied van opleiding en mobiliteit. Die stappen moeten aansluiten bij wat je denkt dat nodig is en bij wat je zelf wilt.
- Je moet in staat zijn jezelf te ontwikkelen. Er moeten faciliteiten zijn, geld, advies en gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.



Duurzame inzetbaarheid is een gedeeld belang

Voordelen voor de werknemer: goede gezondheid, werkzekerheid, loopbaan en werkplezier. Voordelen voor de werkgevers: een flexibele en productieve organisatie, richtinggevend aan de loopbaanontwikkeling van medewerkers en beheersing van het ziekteverzuim.

Recht op onbereikbaarheid

Veel medewerkers hebben te maken met vervagende grenzen tussen werktijd en privétijd. Werknemers werken thuis of hebben te maken met flexibele arbeidspatronen, waarbij werktijden worden gedicteerd door fluctuaties in het werk. Daarbij komt dat ook de privétaken kunnen fluctueren en minder zijn te plannen, denk aan mantelzorg voor ouders of zieken.



Waar maken wij ons hard voor?

De druk om altijd bereikbaar te moeten zijn, maakt dat werknemers niet loskomen van het werk en dat verhoogt de stress. Het wordt tijd om werktijd en privétijd scherper af te bakenen. Wij willen in de cao's het recht op onbereikbaarheid afspreken. In overleg met de ondernemingsraden kunnen organisaties vervolgens nagaan welke bereikbaarheid hoort bij welke functies.



Meer informatie

- ▶ In de cao Primair Onderwijs is een uren-afspraken gemaakt voor duurzame inzetbaarheid
- ▶ Op de website van de SER staan voorbeelden van leerambassadeurs
- ▶ In het akkoord 2019-2021 gehandicaptenzorg staan voorbeelden over onbereikbaar zijn

Arbeidsmarkt en werk-privé balans

Volgens onderzoek van CNV heeft bijna de helft van alle werkenden (45%) het gevoel knel te zitten tussen werk, privé en andere verplichtingen. 58% wil meer tijd voor zijn of haar privéleven en 54% ervaart een hoge werkdruk. 16% zit tegen een burn-out aan. Als oorzaken worden genoemd dat het werk steeds veeleisender wordt, een lage bezetting en een verstoorde werk-privé balans.

Met deze alarmerende cijfers trekken wij aan de noodrem. Dit vraagt om een nieuwe balans voor werkenden, waarmee zij beter in staat zijn om werk en privé te combineren, minder vatbaar zijn voor ziekteverzuim en voor burn-outs. En waarmee werkenden gezond hun steeds hogere pensioenleeftijd kunnen halen.

De werkzame beroepsbevolking is de afgelopen jaren gestegen, van bijna zeven miljoen in 2010 naar negen miljoen in 2019. Vooral de arbeidsdeelname van vrouwen is toegenomen. Daarnaast zijn er bijna een miljoen mensen die graag (meer) zouden willen werken.

Meer uren werken heeft een positief inkomenseffect voor deeltijders en bevordert daarmee de zelfstandigheid. Dit betreft vooral vrouwen van wie 63% in deeltijd werkt, tegen 30% van de mannen. Meer uren werken bevordert daarnaast de carrièrekansen van deeltijders.

Minder uren werken heeft als positieve effecten meer tijd voor rust en sociale contacten. Het biedt een beter evenwicht tussen werk en andere verplichtingen zoals mantelzorg en vrijwilligerswerk. En het geeft tijd voor duurzame inzetbaarheid zoals scholing, ontwikkeling en bezinning op de eigen loopbaan.



Meer informatie

► **Nieuwsbericht CNV pleit voor 30-urige werkweek**



Waar maken wij ons hard voor?

Ons doel is een kortere werkweek met behoud van salaris en toewerken naar een standaard werkweek van 30 uur. In de sectoren Onderwijs en Zorg en Welzijn zal dit vooral betekenen dat deeltijders meer uren gaan werken. In de sectoren Overheid en Publieke diensten zullen vooral voltijders minder uren gaan werken met behoud van salaris.

De nieuwe standaard werkweek kan geleidelijk worden gerealiseerd door stapsgewijs meer dan wel minder uren te gaan werken. Bij elkaar genomen kunnen werknemers met de 30-urige werkweek gezond en goed functionerend de pensioenleeftijd bereiken. Hiervan profiteren ook de werkgevers en de samenleving als geheel.

- Voor het cao-overleg stellen wij voor (op termijn) de 30-urige werkweek in te voeren met behoud van een volledig salaris. Dit kan in stappen van bijvoorbeeld 36-34-32-30 uur. Of door omgekeerd stapsgewijs meer uren te gaan werken. De 30-urige werkweek kan een bijdrage leveren aan de werkgelegenheidsdiscussie, zoals uitruil van de nieuw af te spreken cao-loonsverhoging tegen minder uren per week werken.
- Bij deze afspraken horen aanvullende afspraken over efficiënter werken, minder vergaderen en telewerken. Geef werknemers meer zeggenschap over hun werk en meer regelruimte binnen hun werk. De werkdruk moet worden bewaakt.

Flexwerk en arbeidsvoorwaarden

Nog maar 64% van de werknemers heeft een vast contract. Van de flexwerkers heeft de meerderheid (60%) graag meer zekerheid. Bij de coronacrisis bleek opnieuw hoe kwetsbaar mensen met tijdelijke contracten en zzp-ers zijn. Zij vangen als eersten de klappen op van de economische neergang. Behalve onzekerheid over werk en dus inkomen, hebben flexwerkers minder arbeidsvoorwaarden dan collega's met een vaste aanstelling, minder mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid en minder mogelijkheden om zich in te zetten voor betere arbeidsvoorwaarden via medezeggenschap en vakbondswerk.

De cijfers in het openbaar bestuur zijn het gevolg van jarenlang bezuinigen, reorganisaties en terughoudendheid bij het aannemen van nieuw personeel. Daarnaast komt het voor dat jongeren weliswaar een aanstelling kunnen krijgen, maar zelf besluiten de organisatie te verlaten. Soms omdat ze te weinig ruimte ervaren om initiatieven te nemen en hun capaciteiten te ontplooien, soms omdat er te weinig doorgroei mogelijk is. Anderen kunnen als zzp-er (veel) meer verdienen.



Meer informatie

► **CBS over flexwerk**

► **Verpleeg Verzorghuizen en Thuiszorg (VVT) afspraak om te komen tot 90% vaste contracten**

► **Gelijke arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in EU**

► **ACM spelregels bij het maken van tariefafspraken ZZP'er**

► **Voorbeeld van cao-afspraken in CNV Vakcentrale nota vanaf nr. 18**



Waar maken wij ons hard voor?

Wij willen in de cao's het flexwerk terugbrengen tot waar het nodig is. Daarvoor willen we in kaart brengen hoe groot de flexibele schil is en wat een redelijke hoeveelheid flexbanen in de sector of organisatie zou moeten zijn. Flexibele arbeid dient gemotiveerd te worden. Redenen kunnen zijn: ziekte, het voorkomen van piekbelasting die niet structureel of voorzienbaar is, of werk waarvoor de werkgever niet redelijkerwijs vast, eigen personeel kan inzetten.

We willen inventariseren welke verschillen er zijn in arbeidsvoorwaarden en daarover afspraken maken.

- Gelijke beloning van vast en flex personeel, bijvoorbeeld via een flex toeslag ter compensatie van verschillen in pensioen en sociale zekerheid.
- Gelijke rechten bij het vinden en volgen van kansrijke opleidingen en bij het vinden van vast werk.
- Doorbetaling bij ziekte, ook voor werknemers zonder vaste uren.
- Geen nulurencontracten omdat werknemers daarmee geen ander werk of andere taken kunnen plannen.
- Gelijke arbeidsvoorwaarden conform de cao bij detachering van werknemers vanuit andere lidstaten. Voorzien in een loket voor informatie en advies en vertalingen van de cao en cao gerelateerde documenten.
- Tarieven afspreken voor inhuur van zzp-ers met als doel voorkomen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en het bieden van aan de cao gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
- Er op toezien dat de ketenbepaling (art. 7:668a BW) zo gunstig mogelijk voor werknemers wordt ingevuld.

Rouwverlof

Het verlies van een dierbare is een ingrijpende gebeurtenis die niet onberoerd laat. De rouwende maakt een dubbel proces door dat gericht is op enerzijds verwerking en anderzijds het opnieuw vormgeven van het leven zonder de dierbare. Daarom willen wij in de cao's afspraken maken over rouwverwerking. Met als doel het proces dat de werknemer doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

CNV onderzoek leert dat 76% van de werknemers de bestaande regelingen rond een sterfgeval onvoldoende vindt. De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het is vooral een kwestie van goed werkgeverschap. Daar passen geen standaardregels bij. Aan de andere kant kan een duidelijke regeling wel helpen in situaties waarin de leidinggevende minder begripvol of flexibel is.



Waar maken wij ons hard voor?

- Dat in de cao komt te staan dat leidinggevend een rouwprotocol leren hanteren.
- Een (indicatieve) regeling voor verlof in de terminale fase.
- Bedrijfsgeneeskundige zorg of bedrijfsmaatschappelijk werk die rouwverwerking kunnen aanbieden.
- Mogelijkheid van aanpassing van werktijden en werkzaamheden.
- Een (indicatieve) regeling over flexibel op te nemen rouwverlof.
- Bezien of rouwverlof ook mogelijk is bij het overlijden van iemand die formeel niet tot de naaste familie behoort, maar met wie een werknemer wel zeer diep verbonden kan zijn.
- Een evaluatieafpraak over de rouwverwerking onder werknemers.



Meer informatie

- ▶ TNO rouwprotocol (bevat ook cao-afspraken)
- ▶ CNV rouwprotocol
- ▶ Voorbeeld van cao-afspraken in CNV Vakcentrale nota nr. 57

Internationale collegialiteit in cao's

Het is ook goed om te denken aan collega's elders die het minder goed hebben dan wij hier in Nederland. Internationale collegialiteit in cao's houdt in dat wij cao-afspraken maken om geld te reserveren voor vakbondsprojecten in ontwikkelingslanden. Bijvoorbeeld voor trainingen in financieel beheer voor werknemers in Cambodja, zodat zij niet langer in de molen van schulden en rente terechtkomen. Trainingen voor jongeren in Moldavië gericht op het vinden van werk. En uitbreiding van een bedrijf in Guinee dat meer werkloze werknemers aan de slag wil helpen. CNV Internationaal organiseert zulke projecten.

Al vanaf duizend euro zijn er mogelijkheden voor het opzetten van projecten. Bedragen variëren doorgaans tussen de duizend en vijftigduizend euro. Houd er rekening mee CNV Internationaal vroegtijdig te betrekken, zodat bekeken kan worden welke projecten financiering nodig hebben.



Waar maken wij ons hard voor?

Wij willen in al onze cao's internationale collegialiteit realiseren.



Meer informatie

- ▶ CNV Internationaal: Internationale Collegialiteit in cao's
- ▶ Voorbeelden van cao-afspraken in CNV Vakcentrale nota nr. 16



Pensioenakkoord 2019-2021

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

In 2021 worden de afspraken tussen bonden, werkgevers en kabinet in wetgeving omgezet. Het CNV pleit primair voor het nieuwe collectieve pensioencontract inclusief de verplichte solidariteitsreserve. Dit contract biedt als voordeel dat het collectieve pensioenvermogen optimaal kan worden belegd en dat er een goede deling van risico's en rendementen binnen en tussen generaties mogelijk blijft. Tevens is de solidariteitsreserve in het nieuwe collectieve pensioencontract essentieel voor het behoud van de zogenaamde verplichtstelling bij bedrijfstakpensioenfondsen.



Meer informatie

- ▶ **Pensioenakkoord Rijksoverheid**
- ▶ **CNV nieuws over het uitgewerkt pensioenakkoord**
- ▶ **Inkomensval voor overheid/ onderwijs, zie: aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering Loyalis**
- ▶ **Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering in de cao VO 2020**
- ▶ **Voorbeelden van cao-afspraken in CNV Vakcentrale nota nr. 63**

De overstap naar het nieuwe pensioenstelsel

CNV wil de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel goed regelen. Een belangrijke afspraak uit het Pensioenakkoord is dat er adequate compensatie komt voor de eventuele nadelen die deelnemers ondervinden bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

Voorafgaand aan de overstap willen wij voorkomen dat onder druk van de financiële situatie pensioenregelingen worden versoerd.

Eerder stoppen met werken

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

Binnen het pensioenakkoord zijn de volgende instrumenten beschikbaar gesteld:

1. Fiscale vrijstelling vervroegd uittreden (onthefing RVU-boete) 2021 t/m 2025
2. Uitbreiding verlofsparen tot 100 weken structureel
3. Subsidierегeling Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) tussen 2021 en 2025

Daarnaast blijven de bestaande mogelijkheden als generatiepacten en deeltijdpensioen beschikbaar.



Waar maken wij ons hard voor?

- Het nieuwe collectieve pensioencontract geldt voor alle werknemers. Geen onderscheid naar functieniveau en/of salarisniveau.
- De hoogte van de pensioenpremie is sterk bepalend voor de kwaliteit van een pensioenregeling, zowel in het huidige als het nieuwe pensioenstelsel. Hoe hoger de premie, des te beter het pensioenresultaat. Een pensioenpremie van minder dan de 20% van het pensioengevend salaris (salaris minus franchise) geeft te veel kans op een te laag pensioeninkomen. Anderzijds kan een te hoge premie ten koste gaan van het draagvlak onder werknemers.
- Het pensioen moet helder zijn voor de deelnemers. Hoe het in elkaar zit, de kosten en de baten. Ook hier geldt dat onduidelijkheid ten koste gaat van het draagvlak.

Essentiële pensioenonderdelen:

- Pensioenambitie: 80% in 42 jaar
- Lage franchise (premiervrije voet)
- Pensioengevend salaris zo ruim als mogelijk: toeslagen meenemen in het pensioengevend salaris, dit verschilt per cao
- Adequaat en transparant nabestaanden- en wezenpensioen
- Aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid en premievrije voortzetting voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen
- Premieverdeling werkgever-werknemer bijvoorbeeld 2/3e -1/3e

Bij arbeidsongeschiktheid kunnen collega's sterk in inkomen achteruitgaan. Een verzekeraars als Loyalis biedt een aanvullende verzekering aan. Deze kan collectief door de werkgever of via de werkgever worden aangeboden. Het is zaak de precieze effecten van arbeidsongeschiktheid inzichtelijk te krijgen en de mogelijkheden van een aanvullende verzekering in de sectoren te bespreken.



RVU

Werkgevers die willen meewerken aan pensionering vóór de eigenlijke pensioendatum krijgen meer ruimte voor cao-afspraken. De belastingheffing op regelingen voor vervroegd uittreden (fiscale boete op eerder stoppen met werken) komt te vervallen drie jaar voor de AOW-leeftijd van de betrokkene. De zogenoemde Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) krijgt in die drie jaar een drempelvrijstelling ten hoogte van de AOW (jaarlijks € 21.200). Een uitkering van maximaal 21.200,- aan een werknemer kost de werkgever geen extra belasting van 52% meer.

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

Het gaat daarbij om afspraken over het volledig stoppen met werken, met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer (individuele regeling). Op cao-niveau kunnen sociale partners nadere spelregels afspreken (collectieve regeling) voor groepen.

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

Verlofsparen

Per januari 2021 mogen werknemers hun verlof tot maximaal honderd weken opsparen om eerder met pensioen te kunnen. Hiermee wordt de huidige mogelijkheid van maximaal vijftig weken verruimd. Met honderd weken kan de werknemer omgerekend twee werkjaren eerder stoppen. Het te sparen verlof kan eventueel worden ingebracht in een tijdspaarfonds, sectoraal of via de bonden.

Het gaat om extra fiscale ruimte om bovenwettelijk verlof (vakantie boven het wettelijk verlof van vier maal de wekelijkse arbeidsduur) te sparen. Bronnen voor verlofsparen zijn bovenwettelijk verlof en compensatieverlof. Maar ook arbeidsduurverkorting (formeel kan ADV niet gespaard worden) en inkomen.

Subsidieregeling MDIEU

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

Het kabinet stelt hiervoor tussen 2021 en 2025 een miljard euro subsidie beschikbaar voor sectoren. 250 miljoen euro daarvan is

bedoeld voor duurzame inzetbaarheidsstimulans en 750 miljoen specifiek voor aangepaste pensioenmaatregelen voor werknemers in de knel.

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

Pensioen met 45 dienstjaren

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

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

In een van onze cao's is uittreden na 45 dienstjaren afgesproken. Vaak maken deze sectoren gebruik van de ruimte die de ontheffing RVU-boete gaat bieden. Ook de subsidieregeling MDIEU biedt kansen om deze afspraken betaalbaar te maken.



Waar maken wij ons hard voor?

Wij willen in de cao's afspraken maken over vervroegd uittreden van werknemers drie jaar voor hun AOW-leeftijd en waarbij bijvoorbeeld vanwege gezondheidsrisico's uitval dreigt te ontstaan. Voor de financiering kan gebruik worden gemaakt van de RVU-vrijstelling en de subsidieregeling MDIEU.



Meer informatie

- ▶ **RVU afgesproken in de cao's Bouw & Infra, Afbouw en natuursteen en Politie, ingaande 2021**
- ▶ **Verlofsparen: reeds afgesproken als Balansbudget in de cao VVT**
- ▶ **Pensioen met dienstjaren: reeds afgesproken in de cao VVT**
- ▶ **Zie CNV Vakcentrale nota nr. 62**

Overige onderwerpen

Banenafpraak

In het sociaal akkoord 2013 is afgesproken dat er per 2026 voor mensen met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, 125.000 banen zijn gecreëerd. We noemen dit de banenafpraak.

Eind 2020 moeten er 67.500 banen zijn gerealiseerd, 17.500 bij de overheid en 50.000 in de marktsector.

Zoals het nu gaat, komen we in 2026 uit op 93.000 banen, 32.000 banen minder dan afgesproken. Vooral bij de overheid gaat het moeizaam. In het tweede kwartaal van 2020 waren er een kleine 6.000 banen gerealiseerd.

In 2015 is de sociale werkvoorziening gesloten. Oplopend naar 2048 wil het kabinet 30.000 nieuwe beschutte werkplekken realiseren. Voor 2020 komt dat neer op een aantal van 7.400. Ook hier loopt het stroef, in het tweede kwartaal waren er 4.488 mensen uit de doelgroep aan de slag.



Meer informatie

► Startpakket Banenafspraken

Resultaten onderzoeken banenafpraak en cijfers beschut werk (doelgroep grootte banenafpraak, blz. 23)

UWV regionale trendrapportage banenafpraak (tweede kwartaal 2020)

Harrie-trainingen: www.ikbenharrie.nl

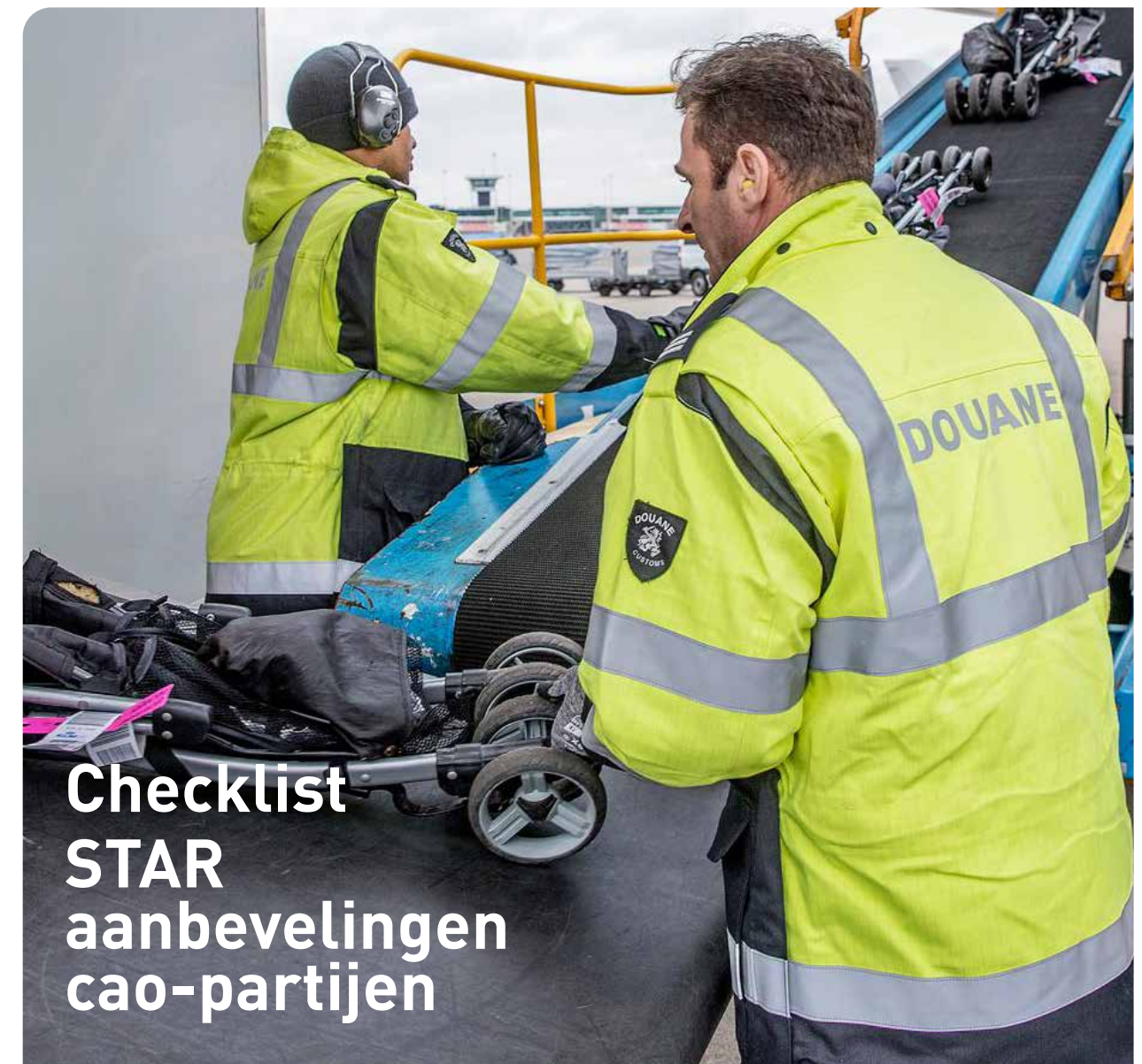


Waar maken wij ons hard voor?

- In 2021 willen we de werkgevers aanspreken op de gerealiseerde banen in relatie tot de ambitie.
- Daarnaast wijzen we op de Harrie-trainingen waarmee plaatsing van arbeidsgehandicapte collega's een succes wordt voor zowel betrokkene als de werkomgeving. Dit is belangrijk want naast het realiseren van banen gaat het ook om succesvolle plaatsingen.
- Voor de werknemers die via de participatiewet aan de slag zijn, willen we collectieve arbeidsvoorwaarden afspreken.

Deze nota wordt jaarlijks bijgesteld en is het resultaat van besprekingen in het sectorbestuur Overheid en Publieke Diensten en het overleg van de cao bestuurders.

Heb je vragen of opmerkingen?
Mail naar Ron Reijsbergen,
beleidsadviseur: r.reijsbergen@cnv.nl.



In de Stichting van de Arbeid (STAR) hebben werkgevers en werknemers aanbevelingen voor het cao overleg bij elkaar gezet. Bijvoorbeeld:

- Vermelden van de algemene arbeidsduur
- Informatie bij ontslag over private aanvulling WW
- Opnemen van een regeling dispensatie cao
- Aanpak laaggeletterdheid
- Governancecode cao-fondsen
- Aansluiten bij charter diversiteit in bedrijf

Voor het cao-overleg wordt de checklist doorgenomen op relevante onderwerpen.



bezoekadres

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

postadres

Postbus 2510
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl
030 751 1003

www.cnvoverheid.nl
www.cnvpubliekediensten.nl