

Arbeidsvoorwaardenbeleid 2010 'van minder naar meer'

Vastgesteld in de bondsraad 12 november 2009

Algemeen

Het is lang geleden dat we in Nederland in zo'n turbulente en onzekere financiële economische positie verkeerden als vandaag de dag. Voor de één staat het arbeidzame leven voor het eerst op z'n kop, de ander koestert bij het behalen van een diploma geen enkele verwachting op het vinden van een baan, een derde herinnert zich de hoge werkloosheid van de jaren '80 nog. Hoe je het ook draait of keert, we zitten in een recessie, die in alle wortels van onze samenleving lijkt door te dringen. Het onverwacht snel uiteenspatten van de financiële zeepbel in de Verenigde Staten heeft een ongekende mondiale uitwerking. Dienstverlenend Nederland wordt hard getroffen. Wanneer het herstel zal intreden en in welk tempo kan niemand exact voorspellen. Eén gegeven lijkt wel vast te staan: we zitten als samenleving hopelijk in een overgangperiode, naar een andere sociaaleconomische en maatschappelijke orde. Dit vergt aanpassing, maar schept ook (aanzienlijke) kansen!

De FNV staat meer dan eens voor de uitdaging om te laten zien dat zij 'het' verschil maakt. Voor de positie van werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden, nu en naar de toekomst toe. Het gaat niet alleen om het behoud van een fatsoenlijke AOW, maar ook om de zekerstelling van de pensioenen en het daarmee samenhangende pensioenstelsel in Nederland. Het doelmatig opvangen van de vergrijzing, het in stand houden van vakmanschap, het sterker inzetten op technologische en sociale innovatie, het borgen van een goed sociaal zekerheidsniveau en het niet verder laten doorslaan van de flexibilisering op de werkvloer en de marktwerking in (semi-)publieke sectoren. Het voorkomen dat we afzakken naar een maatschappij van 'werkende armen' en het stabiliseren van de weldra ontstane scheefgroei tussen 'actieven' en 'passieven', vraagt om realistische creatieve oplossingen. Absoluut een uitdaging, en ook een kans. De vakbeweging moet een aantal 'heilige huisjes' met hand en tand verdedigen, maar zal ook 'nieuwe huisjes' moeten bouwen om de grillige tijd te ondervangen en aan te sluiten bij de maatschappij van 'straks'. Een beroep op solidariteit is onontkoombaar.

Voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 2010 van FNV Bouw, is de kernvraag hoe onze almaar verder krimpende sectoren uit de crisis komen. De vooruitzichten van onder meer het Centraal Plan Bureau (CPB) en het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) leren ons dat in het jaar 2010 nog hardere klappen in onze sectoren zullen vallen dan dit jaar. Zeker in een bedrijfstak als de bouwnijverheid, die 'laatcyclisch' is. De door het kabinet ingevoerde

deeltijd WW drukt de werkloosheid in Nederland enigszins, maar kan niet verhelpen dat naar verwachting gemiddeld 5 ¼ % van de beroepsbevolking in 2009 werkloos is. In 2010, wanneer de productiet terugval pas echt grote gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, stijgt het werkloosheidspercentage naar verwachting gemiddeld naar 8%.¹

Het EIB verwacht dat er in twee jaar tijd 50.000 banen verloren gaan in de bouw. Echter de malaise in de bouw zorgt ook voor een stijging van de werkloosheid in aanverwante, van de bouwsector afhankelijke sectoren. Ondanks de politieke lobby van FNV Bouw om met een totaalpakket aan maatregelen de crisis het hoofd te bieden, zullen ook wij massale ontslagen niet kunnen voorkomen. Een Btw-verlaging voor onderhoudswerkzaamheden aan relatief nieuwe woningen, een sectorarrangement ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, financiële injecties om de woningbouwmarkt weer op gang te krijgen, scholingsmogelijkheden creëren tijdens deeltijd WW, vereenvoudiging van het vergunningstelsel en versnellen van bouwprocedures, het eerder opstarten van grote infrastructurele werken, het stimuleren van starters op de woningmarkt e.d. zal zeker een steentje bijdragen, maar niet afdoende blijken. Daar waar geen werk is, kunnen we het ook niet maken, maar we kunnen wel zoveel mogelijk ontslagen voorkomen door haalbare alternatieven te bieden.

Een voorzichtig herstel zal volgens het EIB pas in 2011 in zicht zijn. In 2012 zal de arbeidsmarkt naar verwachting weer behoorlijk aantrekken. Een periode waarin ook de vergrijzing in onze sectoren toeslaat. De slagkracht van de bond zal de komende tijd danig op de proef worden gesteld, maar de bond krijgt eveneens de gelegenheid zijn daadkracht te tonen.

Voor het jaar 2010 zijn we gehouden aan het Sociaal Akkoord van de Stichting van de Arbeid (ondertekend op 25 maart 2009), maar we zullen ook de basis moeten leggen voor de 'nabije andere toekomst'. De benodigde voorwaarden moeten we in 2010 (en de daarop volgende jaren) scheppen. Kortom, nu de crisis door met scholing- en werkgelegenheidsafspraken maar tegelijk de sectoren klaarstomen voor de arbeidsmarkt van morgen en overmorgen. FNV Bouw kan en moet hier leidend in zijn!

Voor het jaar 2010 liggen de prioriteiten daarom bij de volgende onderwerpen:

1. Loonsverhoging
2. Pensioen
3. Werkgelegenheid en scholing
4. Een duurzaam perspectief voor de toekomst

¹ CPB, Macro Economische Verkenning 2010, 15 september 2009.

1. Loonsverhoging

In het Sociaal Akkoord is over koopkracht en beloning onder meer het volgende opgenomen:

De huidige situatie maakt het noodzakelijk om werk boven inkomen te stellen. Dat betekent dat beschikbare middelen eerder aan werkzekerheid en scholing besteed moeten worden dan aan inkomensverbetering. De loonrealisatie zal gedifferentieerd uitpakken, maar over de hele linie bescheiden zijn. Dit geldt voor allen in de onderneming, inclusief de topinkomens. Hoofddoel is behoud van koopkracht voor werknemers in de marktsector, de publieke sector en voor uitkeringsgerechtigden.

In sectoren en bedrijven zullen werkgelegenheidsafspraken worden gemaakt op een breed terrein, waaronder scholing, en zal de uitkomst van de loononderhandeling rond inflatieniveau liggen, mits er geen lastenverzwarende maatregelen worden getroffen, ook op lokaal niveau, waardoor de koopkracht verslechtert. Waar meer ruimte beschikbaar is wordt deze besteed aan werk, scholing, (stage)plaatsen voor jongeren of voor mensen die omscholen naar tekortsectoren of aan pensioen. Dit betreft de vaste component van de loonontwikkeling. Waar extra ruimte aanwezig is zal eveneens conform bovenstaande benadering gehandeld worden. Het is vanzelfsprekend uiteindelijk aan decentrale partijen om te bezien of er ruimte vertaald wordt in incidentele componenten.

De sociale partners zijn zich ervan bewust dat een loonsverhoging sterk van invloed is op de situatie bij de pensioenfonds, en zullen daarom bij aanwending van beschikbare middelen nadrukkelijk rekening houden met de positie van gepensioneerden en werkenden.

Deze globale afspraak tussen partijen heeft betrekking op 2009 en 2010. Een definitieve vaststelling van de loonvraag voor 2010 zal in het najaar plaatsvinden, op het moment dat de relevante cijfers van het CPB bekend zijn. Daarbij zullen ten aanzien van de verhoudingen tussen structurele en incidentele componenten van eventuele loonsverhogingen alle opties aan de orde komen, met als hoofddoel de loonvraag zo in te vullen dat de solidariteit tussen werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden verzekerd is. De sociale partners zijn van mening dat op deze manier redelijkerwijs de voorwaarden zijn geschapen om de koppeling tussen lonen en uitkeringen te handhaven.

De verwachte inflatie voor 2010 ligt inmiddels op 1 %².

Looneis

FNV Bouw zal overeenkomstig het Sociaal Akkoord en rekening houdend met de economische vooruitzichten voor 2010 een deel van de arbeidsvoorwaardenruimte aanwenden voor het maken van concrete scholing- en werkgelegenheidsafspraken. Binnen de arbeidsvoorwaardenruimte van 2,5% wordt een looneis van 1,25% gesteld. Daarbij wordt een nominaal bedrag als vloer ingebracht, aansluitend bij het sectorale niveau. Indien er geen

² CPB, MEV 2010, 15 september 2009.

werkgelegenheidsafspraken in brede zin overeengekomen worden, kan de resterende ruimte onder andere gebruikt worden om de premieverdeling van pensioenen ten gunste van werknemers te wijzigen. Conform het Sociaal Akkoord zijn lastenverzwarende overheidsmaatregelen, die de koopkracht van werknemers aantasten, al verdisconteerd in de looneis. Verhogingen van belastingen en/of heffingen op gemeentelijk c.q. provinciaal niveau behoren hier ook toe. Daarnaast is een vereiste dat eenzelfde bescheidenheid betreffende de loonontwikkeling aan de dag wordt gelegd aan de top van de bedrijven in de sectoren. Indien de topsalarissen meer zouden stijgen dan de loonsverhogingen van het cao personeel, wordt het cao personeel daarin automatisch aan het eind van het jaar gecompenseerd. Bovenstaande componenten – minimaal koopkrachtbehoud op alle niveaus, concrete scholing- en werkgelegenheidsafspraken en een stringent bonusbeleid in lijn met de loonontwikkeling - zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

AOW- en pensioengat

Als de Tweede Kamer akkoord gaat met een wetsvoorstel dat zowel de AOW als het aanvullend pensioen op 65-jarige leeftijd fors versobert, ontstaat voor grote groepen mensen een nieuwe AOW-en pensioengat. Werkgevers ontvangen dan van het kabinet een miljardenvoordeel aan extra arbeidsvoorwaardenruimte, terwijl de rekening wordt neergelegd bij werknemers, zelfstandigen en uitkeringsgerechtigden. Als de vormgeving van het aangenomen wetsvoorstel bekend is, zal door FNV Bouw worden bepaald op welke wijze te allen tijde de rekening van het nieuwe AOW- en pensioengat bij werkgevers wordt neergelegd. Daarin is het de bedoeling dat de groepen die het meest worden getroffen worden gecompenseerd.

Verhoging vergoedingen en toeslagen

FNV Bouw wenst dat alle in de cao opgenomen (on)kostenvergoedingen op een reëel niveau blijven, zodanig dat kostenstijgingen worden bijgehouden. Op deze wijze blijven (arbeidgerelateerde) kosten en de compensatie in de vorm van vergoedingen in balans.

Daarbij vragen we specifiek aandacht voor een werkgeversbijdrage in de ziektekosten, die jaarlijks stijgen. Ook een verhoging van de aanvullingen op uitkeringen ligt in deze tijd in de lijn der verwachtingen.

De bond staat verder voor een correcte beloning van overwerk door uitvoerders, staf- en kantoorpersoneel.

Jeugdlonen

FNV Bouw vindt het niet meer van deze tijd dat jongeren worden beloond naar leeftijd en doorgaans de grondslag voor de berekening van de jeugdlonen verschilt van die van volwassen werknemers. Herziening van de beloningssystematiek is nodig, zodanig dat (jonge) werknemers worden beloond naar hun ervaring en opleidingsniveau. Tegelijkertijd dient het volgen van een opleiding door middel van een beloningscomponent gestimuleerd te worden. De huidige in de sectoren werkzame jongeren mogen geen nadelige gevolgen ondervinden van de herziening.

2. Pensioen

Door de financiële en economische crisis staan de vermogens van de pensioenfondsen onder druk. Dit heeft zich vertaald in een lagere dekkingsgraad. Hierdoor hebben veel pensioenfondsen de pensioenen van de gepensioneerden en pensioenaanspraken van de

werkenden niet kunnen indexeren. Ook komend jaar zal dat in veel pensioenfondsen niet lukken.

De pensioensituatie van werknemers die te maken krijgen met werkloosheid als gevolg van de crisis verslechtert. Om die reden wil FNV Bouw onderstaande voorstellen realiseren.

Vrijwillige voortzetting bij werkloosheid

FNV Bouw wil oudere werknemers die vanwege de economische crisis hun baan kwijtraken vlak voor de uitredingsleeftijd (vroeg)pensioen, een vrijwillige overbruggingsmogelijkheid bieden. Het werkgeversdeel van de (vroeg)pensioenpremie dient door de werkgever dan wel de sector gedragen te worden.

Ook wil de bond een regeling treffen waarbij werknemers, die door gedwongen ontslag maximaal drie jaar buiten de sector werkzaam zijn geweest, worden gecompenseerd. FNV Bouw zal werk maken van de wederkerigheid van (vroeg)pensioenregelingen, maar wil in deze tijd wel realistisch blijven. Daarom zijn ook andere maatregelen nodig tijdens de recessiejaren.

Voor degenen die via een arbeidspool of via het mobiliteitscentrum tijdelijk 'elders' aan het werk gaan, moet pensioenopbouw binnen de 'eigen' sector mogelijk blijven.

Premievrije bijboeking pensioenopbouw werklozen

Naar het zich laat aanzien zal met ingang van 1 januari 2011 de FVP regeling (premiervrije pensioenopbouw voor werklozen ouder dan 40 jaar met een wachttijd van een half jaar) worden beëindigd. FNV Bouw wil continuering van de pensioenopbouw (ook op risicobasis dekking van nabestaandenpensioen) verzekeren in een periode van werk naar werk, met een maximum van 6 maanden.

Het bestuur FVP heeft besloten om betalingen van de FVP-bijdrage van werknemers die in 2010 werkloos worden op te schorten tot uiterlijk 2013. Indien blijkt dat volledige uitbetaling ultimo 2013 leidt tot een negatief vermogen, zal deze groep te maken krijgen met een korting op de FVP-bijdrage. De bond stelt voor om dit mogelijk negatieve effect te ondervangen door middel van sectorale financiering.

Oudere werknemers

FNV Bouw vindt dat de cao op alle werknemers – ongeacht leeftijd – van toepassing moet zijn. Zo voorkom je oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Als werkgevers gebruik maken van werknemers ouder dan 65 jaar mag dit enkel onder twee voorwaarden; de werknemer heeft er vrijwillig voor gekozen om langer door te werken en de cao is volledig (inclusief pensioenopbouw) van toepassing.

3. Werkgelegenheid en scholing

Bestrijding jeugdwerkloosheid

In aanvulling op de vanuit het Sociaal Akkoord vrijgemaakte gelden ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, wil FNV Bouw dat partijen sectoraal de verantwoordelijkheid nemen om de instroom en doorstroom van jongeren in BBL-opleidingen te blijven garanderen. Eveneens dienen BOL-leerlingen op een relevante stageplaats te kunnen rekenen. Zo wordt voorkomen dat jongeren kiezen voor sectoren die op dit moment meer aantrekkingskracht in zich hebben. De 'jongerenaanwas' is van overduidelijk belang met het oog op de vergrijzing en de verwachte werkgelegenheids groei over enkele jaren.

Het bijbrengen van het vakmanschap aan jongeren en het bieden van voldoende perspectief binnen onze sectoren, moet de komende jaren centraal staan. Het aangaan van een anticyclisch opleidingsbeleid conform de bouw verenigt de bovenstaande componenten.

Bij het maken van werkgelegenheidsafspraken voor jongeren dient de groeiende groep van Wajong'ers expliciet in beeld gebracht. Op sectoraal niveau is aanvullende facilitering nodig ten behoeve van de ondersteuning en begeleiding van deze groep jong arbeidsgehandicapten. Het gaat om ondersteuning naar en binnen de bedrijven. Eveneens streven we naar een substantiële vergroting van de instroom van Wajong'ers in de sectoren door middel van kwantitatieve doelstellingen op bedrijfsniveau, afhankelijk van de bedrijfsgrootte. Als uitgangspunt geldt één Wajong'er per vijftig niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

Arbeidspool

FNV Bouw zal streven naar de oprichting van sectorale arbeidspools, waar werknemers die hun baan verliezen terecht kunnen. Op detacheringsbasis worden werknemers dan tijdelijk elders in de sector dan wel in aanverwante sectoren te werk gesteld. Een pool kan ook in samenwerking met uitzendbureaus vorm krijgen. Hierbij dienen naast mogelijke sectorale gelden, financiële injecties van de overheid betrokken te worden. De randvoorwaarden voor de werknemers en de wijze van 'inleen' vanuit de pool, komen vast te liggen in de cao. Er moet sprake zijn van werkzekerheid en scholingsrechten binnen de pool. Ook is pensioenopbouw een belangrijke factor. De UWV-gelden, het WW-deel dat het UWV uitspaart, dient ten gunste van de sector te komen.

Reorganisaties

In deze woelige tijd blijkt eens te meer hoe belangrijk de betrokkenheid van een vakbond bij een reorganisatie is. Nu kunnen wij het verschil uitmaken, zeker voor de leden. De onzekere positie maakt van werknemers een gewillig slachtoffer. Werknemers zijn meer dan ooit bereid om vergaande negatieve inkomensconsequenties te accepteren in ruil voor (voorlopig) behoud van werk.

De cao moet ervoor zorgen dat de bond in positie wordt gebracht, zodat we tijdig en doeltreffend kunnen handelen bij een voorgenomen reorganisatie, fusie, overname of inkrimping. Als de werkgever bij cao verplicht wordt om de bij de cao betrokken vakorganisaties tijdig in te lichten over een op handen zijnde reorganisatie, kan de bond bezien of en op welke wijze ontslagen kunnen worden voorkomen dan wel een sociaal plan afsluiten. FNV Bouw wil de minimale kaders voor een degelijk sociaal plan opnemen in de cao.

Loopbaanbeleid

FNV Bouw wil voort op de ingeslagen weg. Integraal en permanent loopbaanbeleid, waarmee vroegtijdige uitval wordt voorkomen en wat werknemers weerbaarder maakt op de arbeidsmarkt. Eveneens kan loopbaanbeleid perspectief bieden zowel binnen als buiten de sector waarin men werkzaam is. In antwoord op de verdergaande internationalisering van enkele sectoren, kan loopbaanbeleid werkzekerheid voor de toekomst betekenen. Daarnaast biedt het een oplossing voor een ieder die tegen zijn fysieke grenzen aanloopt binnen het huidige werk. Maar ook mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing vindt de bond van groot belang. Dit geldt voor zowel vaste als flexibele arbeidskrachten. Beide groepen dienen de mogelijkheid te krijgen om deel te nemen aan loopbaantrajecten binnen de sector waarin men op dat moment werkzaam is.

Loopbaanbeleid bestaat uit verschillende componenten, van actieve loopbaanbegeleiding met trajectadviseurs, her-, om- en bijscholing tot EVC-mogelijkheden (Erkenning Verworven Competenties).

4. Een duurzaam perspectief voor de toekomst

Sociale innovatie

FNV Bouw wenst de introductie van sociale innovatie binnen de sector. Sociale innovatie begint op de werkplek, bij de werknemer zelf. Het gaat uit van het beginsel dat werknemers moeten meedenken over processen binnen een bedrijf en niet enkel 'top-down' worden aangestuurd. Door mee te denken over oplossingen en een balans te zoeken voor werkgevers- en werknemersbelangen, komt meer creativiteit vrij en wordt de motivatie van werknemers hoger. Werknemers die hun talenten kunnen ontplooiën en een hoge mate van zeggenschap hebben, voelen zich meer betrokken bij het arbeidsproces. Hierdoor ontstaat meer verbondenheid met het bedrijf en zullen kostbare vakkrachten voor het bedrijf behouden blijven. En meer werkplezier draagt bij aan het voorkomen van uitval en werkgerelateerde stress. Sociale innovatie is daarmee duurzaam.

Werk en privé

Het kostwinnersmodel verdwijnt grotendeels uit onze samenleving, ook in onze sectoren. De overheid ziet een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen als één van de oplossingen voor de vergrijzing, waar we binnen afzienbare tijd mee te maken krijgen. Maar als gevolg van de privatisering in de zorg wordt de zorg en opvang voor hulpbehoevende ouderen teruggedrukt bij de familie. Verder sluiten schooltijden niet aan bij gangbare werktijden en zijn er wachtlijsten voor vrijwel alle vormen van kinderopvang. Kortom, een zorgwekkende druk op een steeds kleiner wordende groep van werkenden. Een optimale inzet van het arbeidspotentieel vergt dan ook aanpassingen en begrip voor elkaars omstandigheden. Levensfasebewust personeelsbeleid springt hierop in.

Enkele jaren geleden is FNV Bouw actief begonnen om cao-afspraken te maken die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken. Inmiddels geniet dit onderwerp een hoge prioriteit. Zeker in onze sectoren, die doorgaans nog een traditionele bedrijfsvoering kennen die geen aansluiting meer vindt bij de behoefte van een grote groep werknemers. Deze groep wil het vakmanschap en een uitdagende baan combineren met eventuele werktijden van de partner, vrijetijdsbesteding, zorgtaken voor kind(eren) en/of zorg voor een partner/ouder/vriend (mantelzorg).

FNV Bouw wil in de cao afspraken maken over het tijdelijk kunnen aanpassen van de werktijden, meer zeggenschap over de eigen arbeidstijden en de verbetering op het recht op deeltijdwerk. De bond wil daarnaast bevorderen dat werknemers, indien hun functie zich daartoe leent, één of meerdere dagen thuis kunnen telewerken. Ook moet de werknemer zijn eigen vakantiedagen kunnen inplannen en niet gehinderd worden door collectieve bedrijfssluitingen.

Maar in een sluitend pakket behoren meer afspraken, zoals betere verlofmogelijkheden voor de zorg van kinderen (uitbreiding van betaald kraamverlof, betaald ouderschapsverlof) en verlofmogelijkheden ter ondersteuning van mantelzorg. Zulke afspraken moeten overbelasting en uitval voorkomen. Te denken valt eveneens aan een 'mantelzorgmakelaar' vanuit de

arbodienst of zorgverzekeraar, die veel administratieve rompslomp voor mantelzorgers uit handen neemt.

Een fatsoenlijke flex

Hoe gek kan het lopen. Slechts anderhalf jaar geleden was er sprake van een groeiend personeelstekort. Werkgevers zochten de oplossing in een hoge mate van flexibilisering om de loonkosten te drukken. Met de komst van de economische crisis, lijkt er even geen behoefte meer aan flexibele arbeidskrachten. De uitzendkrachten zagen bij de eerste tegenvallende cijfers hun werk verdwijnen en de tarieven van ZZP-ers kwamen onder druk te staan. Werkgevers vallen terug op de vaste kern van personeel, maar inmiddels is ook hun positie niet meer zeker. De komende tijd zullen veel noodgedwongen ontslagen vallen.

FNV Bouw sprak in de arbeidsvoorwaardennota van 2009 over de urgentie van de aanpak van de ‘doorgeslagen’ flexibilisering. Het ontwricht de arbeidsmarkt en gaat ten kosten van de vaktrots, aantrekkingskracht en innovatief vermogen van de sector. Faalkosten waren en zijn nog altijd bovenmatig. De bond wil de negatieve gevolgen van de flexibilisering zoveel mogelijk beperken. Deze koers wensen wij ook voor 2010 vast te houden.

FNV Bouw streeft naar een duurzame ontwikkeling voor de sectoren, waarbij een hoge mate van flexibilisering niet past. Wij realiseren ons dat er aan enige mate van flexibiliteit niet is te ontkomen (mensen daar soms ook zelf voor kiezen), maar het moet wel ‘hanteerbaar’ blijven. Juist in deze tijd van ‘ommezwaai’ wil de bond een basis leggen, om de situatie van weleer te voorkomen en voorbereid te zijn op een toekomst waarin de vraag naar arbeid de boventoon zal voeren. We willen er voor zorgen dat de individuele gevolgen van de flexibilisering, zoals jarenlange werkonzekerheid als gevolg van opvolgende tijdelijke contracten, naar de achtergrond verdwijnt. Maar er gelden ook sectorbrede belangen. Een groot gebruik van het aantal ZZP-ers en uitzendkrachten in een sector leidt tot aantasting van het draagvlak onder de cao en minder premie-inkomsten voor sociale fondsen. Ook het pensioenfonds is er veelal niet bij gebaat, doordat minder deelnemers aan de pensioenregeling de op solidariteit gebaseerde overgangmaatregelen onbetaalbaar maakt. Een premieverhoging is dan onvermijdelijk.

FNV Bouw wil alle werknemers, ook flexibele arbeidskrachten, perspectief kunnen bieden binnen de sector. Perspectief op een vaste aanstelling, op scholing en doorgroeimogelijkheden en op goede arbeidsvoorwaarden. Om jongeren te behouden en te motiveren voor onze sectoren willen wij bij cao de werking van de tijdelijke maatregel om jongeren tot 27 jaar meer tijdelijke contracten te kunnen aanbieden, buiten werking stellen. In de Cao geregelde ketenbepaling willen wij geen onderscheid naar leeftijd aanbrengen.³

Uitgangspunt is en blijft ‘gelijk loon voor gelijk werk’. Goede afspraken voor uitzendkrachten in de (inleners)cao’s zijn daarmee onontbeerlijk. Naast de loon- en (on)kostenvergoedingen van de inlener, dienen ook andere relevante cao-bepalingen – met nadruk de pensioenregeling - van toepassing te zijn.

De wet Inlenersaansprakelijkheid⁴ dwingt werkgevers min of meer uitzendkrachten in te lenen via in het Handelsregister geregistreerde uitzendbureaus, veelal NEN-gecertificeerd. Een

³ Voorstel van wet houdende tijdelijke verruiming van de mogelijkheid in artikel 668a van Boek 7 van het BW om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan in verband met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren.

⁴ Deze wet zal na enige vertraging naar verwachting in het najaar door de Kamer komen (nieuw artikel 7:692 BW). De AV-nota wordt bij de definitieve conceptversie aangepast op de laatste ontwikkelingen.

dergelijke NEN-certificering geeft geen garantie op cao naleving. De certificeringinstantie controleert de loonadministratie en ziet toe op het gebruik van legale werknemers. Ook bij buitenlandse uitzendbureaus en (onder)aannemers, die arbeidskrachten in Nederland 'aanbieden'. Via de cao wil FNV Bouw inleners verplichten enkel arbeidskrachten te betrekken van NEN-4400 gecertificeerde ondernemers die eveneens zijn geregistreerd in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Dit geldt ook voor gebruikmaking van ZZP-ers, zodra de NEN-4400-III van kracht is. Voor naleving van de cao-bepalingen is opname van een zogenaamde 'vergewisbepaling' in cao's van belang. Daarnaast wil de bond streven naar een beperking van het aantal 'schakels' in de onderaanneming, zodanig dat de hoofdaannemer zijn verantwoording voor deze zogenaamde keten krijgt en neemt.

In samenhang hiermee wil FNV Bouw, in nauw overleg met FNV ZBo, in cao's vastleggen waaruit een tarief minimaal moet zijn opgebouwd. Te denken valt aan bijvoorbeeld ruimte voor pensioenopbouw, een arbeidsongeschiktheidsverzekering of een aansprakelijkheidsverzekering. Deze aanpak ziet ook toe op de bestrijding van schijnzelfstandigheid.

Ten slotte wil de bond dat flexbanen die gedurende een periode van een jaar langer dan 9 maanden duren worden omgezet in vaste contracten. Zo voorkomen we een soort 'tweederangs' arbeidskrachten, die zich oneindig in de buitencirkel van de arbeidsmarkt begeven en naast de onzekerheid binnen het werk ook in het sociale leven de beperkingen ondervinden van een flexbaan (bijv. moeizame verstrekking van hypotheek).

Recht op vakantie bij arbeidsongeschiktheid

Blijkens het arrest van het Europese Hof van Justitie van 20 januari 2009 (zaak Schultz-Hoff) komt het recht op het jaarlijkse wettelijke minimum aan vakantie van vier weken toe aan alle werknemers ongeacht hun gezondheidstoestand. Ook langdurig zieke en gedeeltelijk zieke werknemers die door hun arbeidsongeschiktheid geen arbeid hebben verricht, hebben recht op de minimumvakantie met doorbetaling van loon. Artikel 7:635 lid 4 BW is hiermee in strijd met het Europese recht. Een werknemer kan zijn wettelijk minimum aan vakantiedagen niet verliezen, indien hiervan geen gebruik is gemaakt vanwege ziekte. Bij einde dienstverband tijdens ziekte is het niet mogelijk voor de werknemer om vakantie op te nemen. De werknemer heeft in dat geval recht op een financiële vergoeding. FNV Bouw stelt voor om cao teksten, daar waar noodzakelijk, aan te passen aan het arrest.

5. Tot slot

De inzet van FNV Bouw voor 2010 moet de sectoren verleiden tot beleid op langere termijn. Bouwen aan duurzaamheid moet voorop staan, zodat er een evenwichtig en sociaal personeelsbeleid uit voort vloeit. Werkgelegenheid- en opleidingsbeleid vormen daar een onderdeel van. De huidige crisis maakt een dergelijke investering moeilijk, maar tegelijk legt het de noodzaak meer dan eens bloot. Een ongebreidelde groei en hoge winstmarges maken een bedrijf niet per definitie 'gezond' en toekomstbestendig. Dat is tijdens deze recessiejaren wel gebleken. Daar is veel meer voor nodig, wat begint met een visie en vooruitblik naar de toekomst toe. In dat opzicht kunnen we deze mindere jaren goed gebruiken voor een duurzame opbouw en meer balans. Investeren in werknemers en werkomstandigheden is hard nodig. De meerjaren arbeidsvoorwaardennota van FNV Bouw en de inzet voor 2010 is daar een weerslag van.