

**Concept
Arbeidsvoorwaardenbeleid 2011**

'Duurzaam investeren'

Inhoudsopgave

1. Algemeen

- Algemeen
- Duurzame sectoren
- Cao's en naleving

2. Werkgelegenheid en scholing

- Loopbaanbeleid
- Bestrijding jeugdwerkloosheid
- Werkgelegenheid oudere werknemers
- Re-integratie en WGA

3. Pensioen

- Sociaal akkoord pensioenen
- Voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid
- FVP regeling
- Oudere werknemers

4. Duurzaam meedoen

- Cultuur op de werkvloer
- Arbocatalogus
- Werk en privé

5. Gewoon goed werk

- Een zekere flex
- Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

6. Loonontwikkeling

- Looneis
- Verhoging vergoedingen en toeslagen
- Werkkostenregeling
- Jeugdlonen
- Aanvullingen bij werkloosheid

7. Tot slot

1. Algemeen

Algemeen

Het jaar 2010 kenmerkte zich door een verdere financieel-economische achteruitgang in onze sectoren, verlies aan werkgelegenheid en een toename van het aantal reorganisaties en faillissementen. Daar bovenop kwamen de val van het kabinet en de aankondiging van forse bezuinigingen. Met andere woorden: een turbulent cao-jaar.

Echter, volgens de verwachtingen ligt het economisch dieptepunt voor de bouwnijverheid en aanverwante sectoren nog in het verschiet. In bedrijven zullen kostenbesparingen de boventoon voeren. Ingrijpende reorganisaties, met verder verlies van banen. Pas eind 2011 wordt een licht herstel verwacht. Daarbij komt nog eens de onzekerheid over de bezuinigingsingrepen van de regering. Geen gunstig gesternte voor de onderhandelingspositie van de vakbond.

Komend jaar moeten we met onze arbeidsvoorwaardelijke inzet de realiteit dus onder ogen zien. Onze prioriteiten moeten aansluiten bij de dagelijkse praktijk die onze achterban ervaart. FNV Bouw behoudt liever werkgelegenheid voor velen dan dat een loonsverhoging voor enkelen wordt gerealiseerd. We kunnen geen werk maken, maar wel zorgen dat er naar alternatieven wordt gezocht – zoals scholing - om werknemers 'binnen boord' te houden. Dat kan binnen het bedrijf zelf of daarbuiten. Ook bevordert de bond intersectorale mobiliteit – uitwisseling naar zogenaamde 'tekort sectoren' - , maar enkel onder goede condities. Onze prioriteit ligt bij het behoud van werknemers binnen de sector, alleen al omdat we anders jarenlange investeringen in vakmanschap teniet doen. Daarbij zal als het economisch tij keert en mede als gevolg van een vergrijzingsgolf, een tekort aan vakkrachten ontstaan. Werkgevers zullen dan weer alle zeilen moeten bijzetten om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen.

Maar volgend jaar zal de arbeidsmarkt nog haar grillige kanten vertonen. En werkgevers volgen doorgaans een korte termijn strategie. Veelal ervaren werknemers direct de consequenties van het tekort aan werk. De bond kan daarom niet voorkomen dat er toch werkgelegenheid verloren gaat. Voor degenen die tijdelijk buiten het arbeidsproces komen te staan wil de bond zoveel mogelijk de 'schade' beperken. Dit kan door middel van aanvullende uitkeringen bij ontslag en/of (gedeeltelijke) voortzetting van pensioenopbouw.

Komend cao-seizoen wil FNV Bouw tenminste inzetten op koopkrachtbehoud. Als werknemers – maar ook uitkeringsgerechtigden – hun koopkracht weten te behouden, komt dit ten goede aan het consumptief vermogen en indirect weer aan de werkgelegenheid. Daarnaast wil de bond een substantieel deel van de arbeidsvoorwaardenruimte gebruiken voor krachtige en concrete scholing- en werkgelegenheidsafspraken en het toekomstbestendig houden van de pensioenen.

Mocht eind 2011 de arbeidsmarkt weer aantrekken, dan zullen werkgevers in eerste instantie risico's willen vermijden. Zeker op het gebied van loonkosten. De bond verwacht een toevlucht in flexibele arbeidsrelaties (bepaalde tijd contractanten, uitzendkrachten, ZZP-ers). Daarom zet de bond in op goede regelingen voor flexibele arbeidskrachten, onder de noemer 'gewoon goed werk'. Om alle werknemers, dus ook de flexkrachten, weerbaar te maken op de arbeidsmarkt en te laten werken aan een eigen toekomstperspectief, blijft FNV Bouw werk maken van scholing, waaronder loopbaanbeleid. Dit zorgt voor een grotere tevredenheid onder het personeel en maakt het mogelijk op een gezonde manier langer door te werken.

De bond wil ervoor zorgen dat werknemers op een duurzame wijze kunnen meedoen. Dat betekent niet alleen dat werknemers op een verantwoorde (en vrijwillige) basis langer kunnen doorwerken. Er moet ook

ruimte zijn voor werknemers die werk met zorgtaken combineren en voor werknemers die nu teveel buiten spel worden gezet, zoals de Wajong'ers. En uiteraard zal de bond veel werk hebben om de toekomstbestendigheid van pensioenafspraken te borgen, zodanig dat rekening wordt gehouden met het feit dat in onze sectoren werknemers veelal op jonge leeftijd beginnen met werken.

Geen gemakkelijke opgave voor 2011. Toch houden we ook rekening met een omslagpunt eind 2011. Een punt waarop de economische bedrijvigheid zich herstelt en de arbeidsmarkt weer langzaam aantrekt. Sectoren moeten daarop adequaat kunnen reageren. Dat kan alleen als ze – ook in slechtere tijden - evenwichtig hebben geïnvesteerd. Investeren in scholing van het huidige personeel, investeren in jongeren door middel van leerwerkplekken en stageplaatsen en investeren in het verder tot wasdom brengen van de arbeidsverhoudingen.

Duurzame sectoren

FNV Bouw blijft zich komend cao-seizoen inzetten voor duurzame sectoren. Sectoren waarin het goed toevoegen is voor jong en oud, voor vaste en tijdelijke krachten. Sectoren die werkzekerheid bieden en (toekomst)perspectief. Sectoren die vakkrachten koesteren en zorgen voor hun gezondheid en veiligheid. Sectoren waar binnen normale werktijden een behoorlijk inkomen wordt verdiend. Sectoren die aansluiten bij de hedendaagse werknemer die zorgverantwoordelijkheden kent. Sectoren die verantwoordelijkheid nemen voor degenen die om welke reden dan ook (tijdelijk) aan de zijlijn komen te staan. En sectoren die integrale oplossingen zoeken voor sectoroverstijgende problemen. Kortom, investeren in sectoren nu en later.

Dit bereik je uiteraard niet zomaar. Dat vergt tijd en een zorgvuldige afweging aan investeringen. De afweging wat vanuit de onderhandelingsruimte gefinancierd kan én moet worden zal voor elke sector anders liggen. Dat wordt mede ingegeven door de wensen van de achterban, de financieel-economische positie van een sector en de ontwikkelingsfasen die een sector doormaakt.

Maar stap voor stap proberen we onze doelen te realiseren. Het creëren van duurzame sectoren loopt de komende jaren als een rode draad door het arbeidsvoorwaardenbeleid. Met dit uitgangspunt voor ogen, wil FNV Bouw voor 2011 inzetten op de volgende onderwerpen:

1. Werkgelegenheid en scholing
2. Pensioen
3. Duurzaam meedoen
4. Gewoon goed werk
5. Koopkrachtbehoud

We hebben hierbij wel een voorbehoud te maken. Momenteel is nog niet bekend welke hervormingen (bezuinigingsmaatregelen) zullen plaatsvinden. Zo nodig kan in de loop van het cao-seizoen bijstelling van ons beleid noodzakelijk blijken.

Cao's en naleving

Voor 2011 onderhandelt FNV Bouw over de vernieuwing van een twaalfstal cao's. Dit zijn de cao's Mortel, Afbouw, Schilders, Railinfra, Natuursteen, Jachtbouw, Houtverwerkende industrie, Orgelbouw, Tentoonstellingsbedrijven, Timmerindustrie, Woondiensten en BIK Bouwmaterialen.

We kunnen nog zoveel regelen, als naleving van de cao-afspraken niet plaatsvindt, heeft het weinig effect. Als er aanwijzingen zijn dat bepaalde afspraken niet worden nagekomen, moeten wij ons eerst afvragen waaraan dat ligt. Is de afspraak relatief onbekend? Wellicht onduidelijk omschreven in de cao? Of probeert de werkgever onder financiële verplichtingen uit te komen? Een antwoord op deze vraag bepaalt vervolgens de aanpak. Campagnes en voorlichting kunnen aan regelingen meer bekendheid geven. Maar als werkgevers moedwillig bepalingen niet nakomen, kan het 'omdraaien van de bewijslast' in sommige

gevallen een uitkomst bieden om cao-regelingen verder aan te scherpen. Tenslotte kan ook een 'nalevingscommissie' in het leven worden geroepen, die gemaakte kosten neerlegt bij notoire overtreeders.

2. Werkgelegenheid en scholing

Tegen de achtergrond van de huidige werkgelegenheidsproblemen, is er geen aanleiding om de inhoud van het cao-beleid van de bond te veranderen. Integendeel, net als dit jaar is de voornaamste vraag hoe we de mogelijkheden kunnen vergroten om werkgelegenheid te behouden. Een krachtige investering in werkgelegenheid en scholing lijkt de remedie.

Daarbij is een extra impuls nodig voor de werkgelegenheidskansen onder 'jong en oud'. Hun arbeidsmarktpositie is de afgelopen twee jaar sterk verslechterd. Veel jongeren zaten in de zogenaamde 'flexibele schil' bij bedrijven. Bij een economische teruggang worden flexibele arbeidskrachten als eerste de laan uitgestuurd. Daarnaast is de BBL-instroom door de recessie in onze sectoren dramatisch gedaald. In de Bouw bedraagt de teruggang meer dan 40%.¹ Dit heeft grote consequenties voor het behoud van vakmanschap in de toekomst en we zullen er alles aan moeten doen om nieuw gediplomeerden voor de sectoren te behouden.

Maar het zijn niet alleen jongeren die in hogere mate gedupeerd worden door de economische situatie. Ook oudere werknemers die worden ontslagen maken nauwelijks nog kans om aan het werk te komen.

Om op korte termijn meer mensen aan het werk te krijgen en te houden en invloed uit te oefenen op politiek- en landelijk niveau en op decentraal niveau aan de cao tafel, hanteert FNV Bouw een drie sporen-beleid. Ten eerste wil de bond duurzame economische groei stimuleren en investeren in economische- en technologische infrastructuur. De overheid kan als geen ander stevige investeringsimpulsen geven, door de bouw van geplande projecten naar voren te halen. Eveneens kan de investering in energiezuinige woningen en bedrijfspanden en de bouw van bijvoorbeeld energieparken veel werk opleveren. De bond wil voortvarendheid in de besluitvorming en aanbesteding stimuleren.

Ten tweede wil de bond inzetten op concreet arbeidsmarktbeleid. Een goede afstemming op scholing en onderwijs. Meer (sectorale) druk uitvoeren om jongeren aan de slag te helpen en een voorziening als deeltijd WW (in enige mate) overeind te houden. Daarnaast wil de bond de regierol in de sociale zekerheid claimen, om een deel van de gelden voor (sectorale) scholing te kunnen inzetten.

Ten slotte is de bond voor een verdere tijdelijke herverdeling van werk. FNV Bouw doet een beroep op de solidariteit van werknemers binnen bedrijven, van hoog tot laag. Als ieder zijn steentje bijdraagt, kan werkgelegenheid worden behouden. Uiteraard moeten aan dergelijke bedrijfsregelingen goede garanties worden verbonden. Zodra het beter gaat met het bedrijf, hebben werknemers recht op hun oorspronkelijk aantal contracturen. En mocht toch onverhoopt ontslag of faillissement volgen, dan mag de solidariteitsbijdrage van een werknemer geen invloed krijgen op de uitkeringssituatie nadien. De bond heeft als uitgangspunt dat herverdeling van werk enkel mag plaatsvinden als andere alternatieven binnen een bedrijf geen soelaas meer bieden.

FNV Bouw hanteert komend jaar bovenstaande uitgangspunten. Concreet komen daarbij de volgende punten in beeld:

¹ Gegevens Fundeon: daling 2010 ten opzichte van 2009.

Loopbaanbeleid

FNV Bouw staat voor integraal en permanent loopbaanbeleid. Hiermee kan vroegtijdige uitval worden voorkomen en het maakt werknemers weerbaarder tegen de grillen van de arbeidsmarkt en de economie. Maar loopbaanbeleid kan ook perspectief bieden voor een andere loopbaan binnen of buiten de sector. De bond streeft naar een leven lang leren. Scholing, in welke vorm dan ook, draagt bij aan een hogere werkzekerheid in de toekomst. Daarnaast biedt het een goede mogelijkheid om het werk te laten aansluiten bij de capaciteiten van een werknemer. Persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing vindt de bond van groot belang en het draagt in hoge mate bij aan het werkplezier van een werknemer. De loopbaantrajecten dienen niet enkel open te staan voor het vaste personeel. Ook flexibele arbeidskrachten, werknemers met een bepaalde tijd contract, uitzendkrachten en mogelijk ZZP'ers, dienen tegen betaling toegang te krijgen tot deze sectorale faciliteiten. Investeren in plaats van profiteren, daar gaat het om.

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

Bestrijding jeugdwerkloosheid

Met het oog op de vergrijzing en de verwachte werkgelegenheidsgroei over enkele jaren, vindt FNV Bouw het van groot belang dat partijen sectoraal de verantwoordelijkheid nemen om de in- en doorstroom van jongeren in BBL-opleidingen te (blijven) garanderen. En uiteraard moeten BOL-leeringen kunnen rekenen op relevante stageplaatsen. Er wordt nu nog teveel door werkgevers geredeneerd: er is geen werk dus ook geen ruimte om praktijkervaring op te doen. Het bijbrengen van vakmanschap kan op velerlei wijzen, naar de mening van FNV Bouw.

Daarnaast wil de bond ervoor waken dat degenen die net hun diploma op zak hebben, zich voelen genoodzaakt de sector te verlaten. Sectoren zouden deze 'jong gediplomeerden' moeten binden aan de sector, door middel van perspectief op werk dan wel aanvullende, (gedeeltelijk) door de sector gefinancierde scholingstrajecten.

Bij het maken van werkgelegenheidsafspraken voor jongeren dient de groeiende groep van Wajong'ers expliciet in beeld te worden 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 honderd niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

In aanvulling op de kwantitatieve doelstelling willen we in elke cao vastleggen dat sociale partners in samenwerking met het UWV in de branche of bedrijfstak een campagne opzetten om de instroom van Wajong'ers te bevorderen door zowel werkgevers als werknemers te ondersteunen.

Werkgelegenheid oudere werknemers

Dit najaar komen sociale partners met een plan om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. De enige concrete voorstellen die daarvoor de ronde doen, hebben te maken met demotie, versoepeling van de ontslagbescherming en vermindering van de WW-duur. Die plannen gaan eenzijdig ten koste van de oudere werknemers zelf, en komen niet tegemoet aan de werkelijke aard van de problematiek van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. FNV Bouw wil de cao-trajecten van 2011 gebruiken om met hoge prioriteit invulling te geven aan een participatieplan ouderen.

Re-integratie en WGA

De resultaten van re-integratie van langdurig zieke werknemers zijn minder goed dan gewenst. Het resultaat is, dat te vaak langdurig zieken zonder werk en zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering komen te zitten. Aandacht voor het gehele re-integratieproces is daarom van belang, te beginnen met de preventie van arbeidsuitval. FNV Bouw wil daarvoor aandacht in cao-onderhandelingen. Uiteindelijke afspraken hangen sterk af van wat er al geregeld is in de sector. In ieder geval dienen daarbij extra beschermende maatregelen te worden getroffen voor langdurig zieken.

WGA staat voor (regeling) Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Steeds meer bedrijven kiezen ervoor het WGA-risico niet meer via het UWV te regelen maar via een commerciële verzekeraar. De reden daarvoor zijn vooral de lagere kosten. FNV Bouw wil dat de helft van die kostenbesparing wordt geïnvesteerd in een beter preventie- en re-integratiebeleid in het bedrijf dan wel dat de werkgever de WGA-premie voor zijn rekening neemt.

3. Pensioen

Sociaal akkoord pensioenen

Sociale partners hebben in de Stichting van de Arbeid een akkoord gesloten over de AOW en aanvullende pensioenen. Het pensioenakkoord beoogt, in plaats van de (onrechtvaardige) kabinetsvoorstellen van minister Donner ten aanzien van AOW en aanvullende pensioenen, een beter alternatief te bieden. Zo willen sociale partners de serieuze financiële problemen van pensioenfondsen aanpakken en een toekomstbestendig pensioenstelsel borgen. De eerste stap in realisering van de in het pensioenakkoord gemaakte afspraken is afhankelijk van de politiek. Het nieuwe kabinet moet weergeven in hoeverre zij het sociale akkoord ondersteunt en de bereidheid uitspreken om tot omzetting van wetgeving over te gaan. Als dat gebeurt zullen sociale partners in pensioenfondsen en in de cao-onderhandelingen het pensioenakkoord per sector verder moeten uitwerken. Dit moet leiden tot:

- toekomstbestendige pensioenafspraken; zo nodig verbetering van de mogelijkheden voor werknemers met zware beroepen en werknemers die op jonge leeftijd zijn begonnen met werken om vervroegd te kunnen (blijven) uittreden. De mogelijkheden moeten passen binnen de ontwikkelingen van het desbetreffende fonds. Bijvoorbeeld het verdergaand benutten van de fiscale mogelijkheden, jonge werknemers eerst een eindloonregeling geven welke nadien overgaat op een middelloonregeling, het naar beneden bijstellen van de franchise e.d.
- eerlijke verdeling van de kosten en baten van het pensioen over de generaties.

Concretisering kan pas gebeuren nadat duidelijk is hoe wetgeving hieromtrent vorm gaat krijgen en daarna zal per sector worden geïnventariseerd welke maatregelen hiervoor nodig zijn en welke prioriteit die krijgen.

Mocht de politiek het akkoord niet overnemen, dan blijft de vraag openstaan wat er moet gebeuren om ons pensioenstelsel duurzamer en bestendiger te maken.

Voortzetting pensioenopbouw bij werkloosheid

Door de economische crisis raken veel werknemers hun baan kwijt. FNV Bouw vindt dat oudere werknemers die uitzicht hebben op hun vervroegde pensionering hier niet de dupe van mogen worden indien zij hun recht op aanvullingsregelingen kwijt dreigen te raken. In een aantal sectoren is FNV Bouw er in geslaagd voor deze werknemers afspraken te maken, zodanig dat het recht op de aanvullingsregelingen behouden blijft. Ook in andere sectoren wil FNV Bouw deze afspraak maken voor werknemers die vijf jaar voor hun vervroegde pensionering zitten, eventueel in de vorm van een vrijwillige overbruggingsmogelijkheid. Het werkgeversdeel van de (vroeg)pensioenpremie dient in dat geval door de

werkgever dan wel de sector gedragen te worden.

Om de mobiliteit op de arbeidsmarkt voor oudere werknemers niet te belemmeren wil FNV Bouw werk maken van de wederkerigheid van (vroeg)pensioenregelingen zodat werklozen hun vroegpensioenrechten niet verliezen indien zij in een andere sector gaan werken. In dit kader wil de bond ook regelingen treffen waarbij werknemers, die door gedwongen ontslag maximaal drie jaar buiten de sector werkzaam zijn geweest, worden gecompenseerd voor de mogelijke opbouw van een aanspraak op overgangsregelingen.

Voor degenen die via een arbeidspool of via een mobiliteitscentrum tijdelijk 'elders' aan de slag gaan, moet pensioenopbouw binnen de 'eigen' sector mogelijk blijven, bijvoorbeeld door middel van een detacheringsovereenkomst.

FVP-regeling

De FVP regeling (premievrije pensioenopbouw voor werklozen ouder dan 40 jaar met een wachttijd van een half jaar) wordt op 1 januari 2011 beëindigd. In een aantal sectoren is premievrije pensioenopbouw gedurende het eerste halve jaar werkloosheid geregeld. FNV Bouw wil continuering van de pensioenopbouw verzekeren in een periode van werk naar werk, met een maximum van 6 maanden.

Oudere werknemers

FNV Bouw vindt dat de cao op alle werknemers – ongeacht leeftijd – van toepassing moet zijn. Zo voorkom je oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten de mogelijkheid hebben op basis van vrijwilligheid langer door te werken. De cao dient dan volledig (inclusief pensioenopbouw) van toepassing te zijn. Bepalingen in cao's met betrekking tot het automatisch beëindigen van de arbeidsovereenkomst op 65-jarige leeftijd zullen hiertoe worden aangepast.

4. Duurzaam meedoen

Steeds meer werknemers hechten een groot belang aan 'werkplezier'. Werknemers willen werken in een prettige en 'veilige' omgeving, in een sfeer van goede collegiale samenwerking en wensen vertrouwen en respect van de werkgever en/of leidinggevende(n). In bedrijven waar een gezonde arbeidscultuur aanwezig is, ligt het ziekteverzuim lager en hebben werknemers langere dienstverbanden. Ook werken werknemers meer oplossingsgericht samen met de werkgever. Een dergelijke balans werkt dus twee kanten uit. De werknemers zijn meer gemotiveerd en zullen meer flexibiliteit aan de dag leggen, werkgevers kunnen rekenen op lagere verzuimkosten en meer loyaliteit aan het bedrijf.

Cultuur op de werkvloer

Een goede introductie is erg belangrijk voor werknemers, vooral voor jongeren met nog niet zo veel werkervaring. Als een werknemer weet wat hij/zij moet doen, is het eenvoudiger om aan de verwachtingen te voldoen. Als een werknemer de collega's kent, kan sneller goed samengewerkt worden. En als werknemers weten welke opleidingsmogelijkheden er zijn, kunnen die beter en actiever worden benut. In het beste geval is een goede introductie een opstap naar een betere loopbaan, waar werknemers hun leven lang profijt van hebben.

Van een slechte introductie kunnen werknemers dus veel last ondervinden. De communicatie in de bouw- en houtsectoren is, door fragmentatie van werkzaamheden, zeker niet optimaal. De 'opkomst' van flexkrachten heeft dit verergerd. De cultuur in onze sectoren wordt door velen als 'hard' ervaren. Een slechte introductie wordt bijvoorbeeld gezien als één van de oorzaken waarom relatief veel allochtonen

afhaken, ook na het behalen van het vakdiploma. Veel bedrijven bieden nieuwkomers niet genoeg arbeidszekerheid, en te weinig doorgroeimogelijkheden.

In sommige cao's is aandacht voor de introductie van nieuwe werknemers. Gezien de potentiële winst van een goede introductie voor heel veel andere terreinen (arbeidsproductiviteit, personeelsverloop, kwaliteit van de medezeggenschap, loopbaanontwikkeling werknemers) wil FNV Bouw in 2011 aandacht besteden aan cao afspraken over dit aspect. Waar al afspraken zijn, ontwikkelt FNV Bouw specifiek aandacht voor de naleving.

Arbocatalogus

Binnen de sectoren hebben sociale partners in de arbocatalogi vastgelegd op welke wijze een werkgever kan voldoen aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften over veilig en gezond werken. FNV Bouw wil dat elk bedrijf binnen de desbetreffende sectoren gebruik maakt van de in de genoemde arbocatalogus opgenomen maatregelen, dan wel aantoonbaar zodanige maatregelen treft dat minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving, de betreffende arbocatalogus en de cao bepaalde beschermingsniveau. De bond wenst dat arbocatalogi onderdeel van de cao vormen, om zo een bijdrage te leveren aan 'duurzaam meedoen', ook naar de toekomst toe.

Werk en privé

Een goede afstemming tussen werk en privé is van groot belang. Een groeiende groep werknemers heeft naast zijn/haar werk zorgverplichtingen. Dan gaat het niet alleen om de zorg voor jonge kinderen. De terugtrekkende overheid heeft tot gevolg dat veel ouderen – op het moment dat zij hulpbehoevend raken – voor dagelijkse zorg noodgedwongen moeten aankloppen bij hun kind(eren). Een ontwikkeling die zich de komende jaren – met de forse bezuinigingen in het vooruitzicht – zal voortzetten. Kortom, werkgevers zullen zeker naar de toekomst toe steeds meer rekening moeten houden met het evenwicht tussen werk en privé dat werknemers te bewaken hebben. Een optimale inzet van het arbeidspotentieel vergt aanpassingen en begrip voor elkaars omstandigheden. Alleen dan zijn werknemers op een gezonde wijze duurzaam inzetbaar.

FNV Bouw wil bevorderen dat werknemers meer zeggenschap krijgen over hun eigen arbeidstijden en verlof. Dan hebben we het over het zelf bepalen van de vakantieperiode, maar ook over concrete afspraken over thuiswerken en verlofvormen voor de zorg van kinderen en ter ondersteuning van mantelzorg. In onze sectoren zullen campagnes moeten bijdragen aan een bewustwordingsproces en cultuuromslag. De wensen van een moderne werknemer sluiten niet aan bij de huidige situatie op de werkvloer. Leidinggeven 'op afstand' en 'output gerelateerd' sturen, moeten meer alledaags worden. De bond wil daarnaast levensfasebewust personeelsbeleid stimuleren.

5. Gewoon goed werk

Een zekere flex

We lezen het steeds vaker, de opkomst van de 'werkende arme', ook in Nederland. Werknemers die met een normale baan nauwelijks in hun onderhoud kunnen voorzien. Denk maar eens aan de ontwikkelingen in de postmarkt en de thuiszorg. Een verdergaande tweedeling in de maatschappij vindt de bond onacceptabel. FNV Bouw wil dan ook koste wat het kost verslechtering van het loon en toename van de flexibilisering in onze sectoren tegengaan. Het mag niet zo zijn dat over enkele jaren werknemers, die werken in de bouw of in de meubel en hout, met een 40-urige werkweek de kost niet kunnen verdienen en een onzeker bestaan leiden.

FNV Bouw wil voorkomen dat werkgevers de gemakkelijkste uitweg kiezen bij een aantrekkelijke arbeidsmarkt. En daarmee bedoelen we zoveel mogelijk flexibele arbeidskrachten inzetten (via uitzendbureaus en payroll-ondernemingen) om zo weinig mogelijk risico's te dragen. De inhuur van flexibele arbeidskrachten mag geen structurele vorm van personeelsvoorziening inhouden. Er zitten teveel negatieve kanten aan een hoge mate van flexibilisering. Het gaat ten koste van investeringen in de sector. Zo dragen flexibele arbeidskrachten over het algemeen niet bij aan collectieve fondsen. Ook het pensioenfonds is er veelal niet bij gebaat, doordat minder deelnemers aan de pensioenregeling de op solidariteit gebaseerde overgangsmaatregelen onbetaalbaar maakt. Een premieverhoging is dan onvermijdelijk. En door de verdergaande flexibilisering wordt het draagvlak onder cao's aangetast.

Een sector die weinig vooruitzicht en perspectief biedt, zal toekomstige leerlingen niet enthousiasmeren. De instroom van het aantal leerlingen – BBL en BOL - zal dalen en een tekort aan vakkrachten zal zich voltrekken. Kortom, FNV Bouw wil voorkomen dat werknemers gedurende een lange periode in 'flexconstructies' blijven hangen of helemaal geen vooruitzicht op een vaste aanstelling krijgen.

De bond wil alle werknemers, ook flexibele arbeidskrachten, perspectief bieden op vast werk, op scholing en doorgroeimogelijkheden en op goede arbeidsvoorwaarden. FNV Bouw wenst dat flexbanen die gedurende een periode van een jaar langer dan 9 maanden duren worden omgezet in vaste contracten. 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 in de cao geregelde ketenbepaling willen wij geen onderscheid naar leeftijd aanbrengen.² Maar ook bij het afsluiten van Sociaal Plannen moet flexkrachten de toegang tot scholingsmogelijkheden niet worden ontzegd.

Uitgangspunt is en blijft 'gelijk loon voor gelijk werk'. Gewoon goed werk dus. 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 doorbetaling bij ziekte en de pensioenregeling – van toepassing te zijn. Voor naleving van de cao-bepalingen is opname van een zogenaamde 'vergewisbepaling' in cao's van belang. De inlener krijgt hiermee de verantwoordelijkheid te controleren op correcte toepassing van arbeidsvoorwaarden op de door hem ingeleende flexibele arbeidskrachten.

Daarnaast wil de bond inleners verplichten arbeidskrachten te betrekken van NEN-4400 gecertificeerde ondernemers die eveneens zijn geregistreerd in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Daarbij gaat het niet alleen om uitzendbureaus, maar ook om ZZP'ers. De gebruikmaking van ZZP'ers is binnen onze sectoren de laatste jaren fors gestegen. Ze zijn niet meer weg te denken uit onze sectoren. Ook dit fenomeen kent echter zijn keerzijde, namelijk 'schijnzelfstandigheid'. FNV Bouw wil afspraken maken over een krachtige bestrijding van schijnzelfstandigheid.

Internationaal Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Door de vergaande internationalisering neemt het belang van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) toe. Doel is dat bedrijven verantwoordelijkheid nemen voor het ondernemingsgedrag zowel binnen als buiten de grenzen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar vestigingen die zich over de grens bevinden, maar eveneens naar het zogenaamde 'ketenbeheer'. De verantwoordelijkheid voor een groen beleid en goede arbeidsvoorwaarden stopt niet bij de grens en de vestiging zelf, maar moet ook in de keten worden doorgevoerd. Wat betreft dit ketenbeheer geldt dat naarmate de relaties met toeleveranciers frequenter en intensiever zijn en naarmate de kenbaarheid van een situatie bij de toeleverancier groter is, dat dan meer geëist mag worden van de IMVO inspanningen van die toeleverancier. Van de opdrachtgever

² art. 7:668a BW.

wordt verwacht dat hij een actieve rol speelt in dit kader. FNV Bouw spant zich in voor de labels Duurzaam Natuursteen en FSC.³

Multinationals willen wij houden aan de OESO richtlijnen. Deze richtlijnen betreffen onder meer het gedrag van ondernemingen in relatie tot informatieverstrekking, milieu, arbeidsrechten, werkgelegenheid en corruptie. Bij bedrijven die buiten de landsgrenzen opereren maar hun hoofdvestiging in Nederland hebben, kan aan de cao tafel het belang van naleving van de OESO richtlijnen worden vastgesteld. Ook kan gedacht worden aan het afsluiten van een International Framework Agreement (IFA).

6. Loonontwikkeling

Looneis

Naar verwachting blijft de werkgelegenheid de eerste helft van 2011 op een laag niveau en zullen de orderportefeuilles van bedrijven maar langzaam 'aansterken'. Eind 2011 wordt een licht economisch herstel voorspeld. FNV Bouw zal daarom ook voor 2011 werk boven inkomen stellen. We kunnen het niet vaak genoeg benadrukken, dat inkomen uit werk de beste garantie voor koopkrachtbehoud geeft.

Gezien de economische vooruitzichten eist FNV Bouw vanuit de arbeidsvoorwaardenruimte van 3% een maximale loonsverhoging van 2% in 2011. Deze verhoging houdt rekening met de verwachte inflatie voor komend jaar, maar ook met lastenverzwarende overheidsmaatregelen, die de koopkracht van werknemers aantasten. Te denken valt aan belastingverhogingen en/of heffingen op gemeentelijk dan wel provinciaal niveau. Om een verdere tweedeling tussen werknemers met hoge en lage inkomens te voorkomen, zal FNV Bouw met betrekking tot de loonsverhoging een zogenaamde vloer hanteren. Op deze wijze ligt ook voor de laagste inkomens een 'relevante' loonsverhoging in het verschiet.

De rest van de arbeidsvoorwaardenruimte is bestemd voor afspraken op het gebied van scholing en werkgelegenheid, flexwerk en/of pensioen. Als FNV Bouw met werkgevers niet tot concrete afspraken op genoemde terreinen kan komen, behoudt de bond zich het recht voor de maximale looneis te verhogen tot 3%.

De bond eist daarbij ook nadrukkelijk dat de loonontwikkeling (incl. bonussen) aan de top van de bedrijven in lijn blijft met de loonsverhogingen van het cao-personeel. 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. En wellicht ten overvloede wil FNV Bouw in besturen van pensioenfondsen, daar waar mogelijk, de pensioenen van de gepensioneerden en pensioenaanspraken van de werkenden indexeren en 'inhaalindexaties' realiseren.

Wederom verknoopt FNV Bouw dus de componenten koopkrachtbehoud, scholing- en werkgelegenheidsafspraken, pensioen en een stringent bonusbeleid aan elkaar. Ze zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

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 (arbeidsgerelateerde) kosten en de compensatie in de vorm van vergoedingen met elkaar in overeenstemming. Hierbij dient nadrukkelijk rekening te worden gehouden met de nieuwe werkkostenregeling, zoals hieronder beschreven.

³ FSC = Forest Stewardship Council (Raad voor Goed Bosbeheer).

Jaarlijks stijgen de ziektekosten fors, zowel voor de basisverzekering als de aanvullende pakketten. Als deze tendens zich voorzet, vreest FNV Bouw een groeiende groep slecht verzekerden in Nederland. Ook werknemers zullen de neiging hebben te volstaan met een basisverzekering. Dit staat averechts op het verlangen om werknemers langer op een gezonde wijze te laten doorwerken. De bond vraagt met het oog hierop een relevante werkgeversbijdrage in de ziektekosten.

Verder blijft de bond specifieke aandacht vragen voor een correcte beloning van overwerk door uitvoerders, staf- en kantoorpersoneel.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 zal de huidige wettelijke regeling met betrekking tot onbelaste vergoedingen/verstrekkingen worden vervangen door de zogenaamde 'werkkostenregeling'.⁴ Er geldt een overgangperiode van drie jaar. Werkgevers kunnen in 2011 t/m 2013 kiezen voor het huidige dan wel het nieuwe regime. In de nieuwe werkkostenregeling vallen veel vergoedingen/verstrekkingen, zoals een personeelsfeest, kerstpakketten, voorzieningen voor thuiswerken, vakbondscontributie, maaltijden e.d., onder het belast loon. Er geldt een nieuwe vrijstelling van 1,4% van de fiscale loonsom voor het gehele personeel. Het meerdere wordt bij de werkgever belast met een eindheffing van 80%. Het gaat dus om vergoedingen/verstrekkingen bij cao geregeld en hetgeen op bedrijfsniveau gebruikelijk is.

Voor werkgevers die in 2011 al kiezen voor toepassing van de nieuwe werkkostenregeling in het bedrijf, wil FNV Bouw enkele algemene uitgangspunten in de cao formuleren:

- werknemers mogen netto niet minder overhouden aan de vergoedingen/verstrekkingen;
- er blijft een verantwoorde verdeling bestaan binnen de 1,4% tussen wat hoger en lager personeel toekomt;
- componenten onder de eindheffing mogen niet verhaald op de werknemers;
- vergoedingen/verstrekkingen worden zodanig in de cao omschreven dat zij zoveel mogelijk buiten het forfait blijven;
- de OR wordt geraadpleegd en moet instemmen met het voorstel van de werkgever.

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.

Aanvullingen bij werkloosheid

In veel cao's zijn eenmalige uitkeringen bij werkloosheid opgenomen, maar nog niet in allen. FNV Bouw wil in cao's zonder eenmalige uitkeringen een aanvulling in de vorm van een vrij besteedbaar budget invoeren, aangevuld met een budget bedoeld voor een loopbaancheck.

⁴ De definitieve regeling wordt eind september verwacht.

7. Tot slot

Met het streven naar duurzame sectoren, wil FNV Bouw werkgevers bewegen tot meer lange termijn beleid. 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 heeft het de noodzaak van werkgelegenheidsbehoud en scholing op alle niveaus eens te meer bloot gelegd. Een ongebreidelde groei en hoge winstmarges maken een bedrijf niet per definitie 'gezond' en toekomstbestendig. Een bedrijf moet vakkrachten aan zich weten te binden, kwaliteit leveren, inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en verantwoordelijkheid nemen in de keten en over de grenzen. Het korte termijnbeleid, dat de afgelopen jaren is gebezigd, volstaat niet. In dat opzicht moeten we de ervaring van de voorafgaande periode gebruiken voor een duurzame opbouw en het creëren van meer balans. Investeren in werknemers en werkomstandigheden blijft van groot belang. Aansluiting zoeken bij de werknemer van deze tijd. Duurzaam investeren!