

# Perspectiefnota 2019



# Perspectiefnota 2019

## Inleiding

De economische groei in de achterliggende periode oversteeg de verwachting. Vacatures worden steeds moeilijker in te vullen. De werkloosheid daalt nog verder. Het kabinet heeft een begrotingsoverschot. Er worden meer vaste contracten uitgedeeld. ZZP-ers kunnen hogere tarieven vragen. Bij verschillende bedrijven hebben we afspraken gemaakt over een verbetering van verlof voor kersverse vaders. Soms zelfs tot een maand. Ruimer dus dan de wettelijke 5 dagen die vanaf 2019 gelden.

Maar wat ervaren werkenden nog meer? ZZP-ers hebben nog steeds geen toegang tot betaalbare verzekeringen en hun administratieve lasten stijgen. Werknemers worden geconfronteerd met langere proeftijden en een versoepeld ontslagrecht wordt gecombineerd met ontoereikende ontslagvergoedingen. Pensioenen worden niet of nauwelijks geïndexeerd. In 2018 werd het stakingsmiddel weer veel ingezet. In een aantal gevallen ook ondersteund door De Unie. De gele hesjes, begonnen in Frankrijk, marcheerden het Binnenhof op. Een pensioenakkoord sneuvelde omdat de regering wel het systeem wilde wijzigen maar niet een tekort van minstens 60 miljard kon oplossen.

De burger trekt telkens aan het kortste eind. De regering maakt keuzes die niet in verkiezingsprogramma's stonden en ook na debat en dialoog geen maatschappelijk draagvlak hebben. Het kabinet lijkt keer op keer niet te luisteren naar de onvrede. Pas na een sms van Unilever dat de verhuizing naar Nederland niet doorging, is de afschaffing van de dividendbelasting niet door gegaan. De cheque is alsnog verdeeld onder het bedrijfsleven.. Een teken dat het bedrijfsleven aan de knoppen zit en daarmee de burger democratisch verzwakt.

Met de btw verhoging is de burger nog verder van huis. Want dit zijn de kosten waar je niet op kán bezuinigen. Net als de diverse energiekosten die gaan stijgen door klimaatbeleid zonder democratisch mandaat. Als je al had geïnvesteerd in zonnepanelen, dan wordt de salderingsregeling vervroegd afgeschaft. Dan heb je nog geluk gehad met zo'n zonnige zomer!

Nu de gaskraan dicht gaat, wordt je gedwongen tot verdere investeringen in je huis, of stijgt je huur omdat de verhuurder de investering doorberekent. Ondertussen stijgt je WOZ-waarde verder en gebruiken gemeenten de OZB om hun begroting te dichten.

Deze stellingname is voor De Unie zeer uitgesproken. U kent ons van de nuance en de redelijkheid. Wij kunnen bovenstaande echter niet meer nuanceren dan redelijk is. Wel zien we het dilemma dat veel van de punten die we opnoemen niet actief door individuele werkgevers kunnen worden weggenomen of opgelost. Waar mogelijk zullen we echter toch de lonen fors willen laten stijgen om de te dragen lasten betaalbaar te maken. Werkgevers kunnen altijd op onze steun rekenen als we het kabinet samen kunnen dwingen tot uitgavenzekerheid voor burgers.

Kortom: 2019 wordt voor de burger misschien wel een uitdagender jaar dan de crisisjaren na 2008.



## Reële loonsverhoging

De inflatie wordt aangewakkerd door het kabinet. Het lage btw tarief wordt met 3% verhoogd. De belastingen op energie worden verhoogd, consumenten worden gedwongen tot het doen van duurzame investeringen terwijl gemeentelijke en provinciale belastingen door verregerende decentralisatie van rijkstaken verder omhoog gaan.

De Unie zal bij het formuleren van de loonvraag rekening houden met de inflatie en inzetten op een koopkrachtverbetering. In de crisisjaren is in veel sectoren koopkracht ingeleverd. Inmiddels gaat het in bijna alle sectoren weer goed. Dat moet ook tot uitdrukking komen in de lonen. Dat vinden wij, dat vinden de economen, dat vinden de beleidsmakers en werkgevers zeggen het ook. Het kabinet houdt in haar modellen rekening met een contractloonstijging van 2,9%. Wij zetten in op een **loonruimte van 4% voor 2019**.

## Werken aan perspectief

De toekomst is uitdagend. Voor de zelfbewuste werknemer zijn er kansen en risico's. Kansen moet je pakken en op risico's zoveel mogelijk voorbereid zijn. Nu de arbeidsmarkt weer aantrekt, liggen er misschien kansen voor een andere baan: dichterbij huis, meer perspectief, uitdagender of betere voorwaarden. Risico's moet je definiëren en daar kan je jezelf soms op voorbereiden. Bestaat jouw baan nog in 2030? Hoe lang kan je jouw baan nog aan? Denk aan fysiek zware beroepen of de mentale druk in je baan. Of is het nog te combineren met je gezin of mantelzorgtaken? Hoe snel gaan de ontwikkelingen en kan je deze bijhouden? Welke dromen heb je nog of heb je nog onvervulde ambities? Wanneer wil je met pensioen of wat heb je daarvoor nodig?

Allemaal vragen die horen bij **de zelfbewuste werknemer**. Om je te helpen op zoek te gaan naar de antwoorden, zetten we in op instrumenten die je daarbij ondersteunen. In veel cao's hebben we al afspraken gemaakt voor een **periodieke loopbaanscan**. Daar waar dit nog steeds niet is geregeld, zullen we hierop blijven inzetten. Datzelfde geldt voor de **financiële foto**. Een instrument dat helpt bij het maken van (loopbaan-)keuzes. Als voorloper van de persoonlijke ontwikkelrekening waar onze vakcentrale VCP zich in de SER voor inzet, vragen we een **persoonlijk ontwikkelbudget**. Dit budget is te besteden voor bovenstaande doelen en/of voor het vergroten ervan.

De pensioenleeftijd schuift steeds verder op. Vanuit werknemers en werkgevers is de vraag hoe je gezond de eindstreep kan halen. Jarenlange fysieke belasting en/of mentale werkdruk eist soms zijn tol op enig moment in de loopbaan. Werkomstandigheden passen niet altijd bij een AOW-leeftijd die inmiddels boven de 67 ligt. Dus moeten werkgever en werknemer er alles aan doen om **gezond werken tot de pensioendatum mogelijk te maken**. Een regeling waarbij de werknemer minder gaat werken tegen beperkt minder loon, kan behulpzaam zijn. Een voorbeeld hiervan is de zogenaamde 80-90-100 regeling, waarbij je gedurende een afgebakende periode 80% gaat werken tegen 90% loon en tegen 100% pensioenopbouw. Deze regeling zou leeftijd-neutraal toegepast moeten worden.

## Zelf keuzes maken

De Unie zet in op individuele keuzevrijheid van werknemers. In de cao maken we afspraken over de benefits, de arbeidsvoorwaardelijke ruimte, maar de werknemer stelt zijn eigen pakket samen. Want waarom bijvoorbeeld een 13<sup>e</sup> maand eind december? Sommige cao's laten in beperkte mate toe dat vakantiedagen worden gekocht of verkocht. Wat ons betreft staat de **werknemer aan het roer om keuzes** te maken. Verlof en besteedbaar inkomen kan dan tegen elkaar worden uitgeruild. Je kan zelf keuzes maken over de momenten waarop budgetten beschikbaar komen.

Ook als het gaat om de zeggenschap over wanneer en waar je werkt, willen we de keuze zoveel mogelijk bij de werknemer leggen. De Wet flexibel werken geeft al de mogelijkheid om hierin je eigen keuzes te maken. Werk je in roosterdiensten, dan willen we zoveel mogelijk toe naar **zelfroosteren**. De tevredenheid neemt toe naarmate je zelf diensten kan indelen.

## Verantwoordelijkheid nemen

In steeds meer cao's heeft De Unie het **partnerverlof** op de kaart gezet en uitbreiding van het wettelijk minimum partnerverlof afgesproken. Deze werkgevers hebben de verantwoordelijkheid op zich genomen om kersverse vaders (of partner van bevallende moeder) extra verlof te geven zodat deze ook weer zijn (of haar) verantwoordelijkheid kan nemen. Onderzoek toont aan dat partners die direct na de geboorte van hun kind verlof

nemen, over het algemeen later meer betrokken zijn bij de opvoeding. Een goede betrokkenheid van beide ouders bij de zorg en opvoeding draagt in positieve zin bij aan de ontwikkeling van het kind. Ook voor de ouders zelf worden positieve effecten gerapporteerd; ouders die meer betrokken zijn bij hun kinderen, zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en zijn gezonder. Wij stellen daarom voor om in totaal minimaal 10 dagen betaald partnerverlof op te nemen in de cao.

Ook de zorg voor je naasten, je ouder, buurman, oom of tante mag niet vergeten worden. In 2017 was 1 op de 6 werknemers ook mantelzorger. Dat aantal neemt toe. Daarvan zegt 11% wel eens het werk te moeten onderbreken voor mantelzorgtaken. De Unie erkent het belang van de dubbele taken van de mantelzorger en vraagt hier waardering voor. Wij hechten er waarde aan dat er geen belemmeringen zijn om mantelzorg bespreekbaar te maken op de werkvloer. Daarom streven wij er al jaren naar dat bedrijven waar wij een cao afsluiten, een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid opstellen. Concreet betekent dit dat er aandacht moet zijn voor de mantelzorgers binnen de organisatie. Daar bovenop kunnen verbeteringen worden aangebracht op de minimale wettelijke regelingen. Wij vragen werkgevers om zich te laten erkennen als **mantelzorgvriendelijke werkgever**.

### Vertrouwenspersoon

Als onderdeel van de invulling van de arbo-wetgeving, aangaande de psycho sociale bescherming die de werkgever moet bieden, stellen wij voor om in de cao het hebben van een (interne of externe) vertrouwenspersoon op te nemen. De **vertrouwenspersoon** zal dezelfde **rechtsbescherming** moeten genieten als een lid van de medezeggenschapsraad. De interne vertrouwenspersoon moet volledig worden gefaciliteerd in het volgen en behalen van de geaccrediteerde opleidingen en worden vrijgesteld voor de benodigde tijd die deze functie vereist.

### Internationale solidariteit

De Unie neemt haar verantwoordelijkheid om ook buiten de landsgrenzen in te zetten op betere arbeidsverhoudingen. Vanuit de gedachte dat het polderoverleg internationale navolging verdient, zullen we inzetten op een budget ter besteding aan **internationale solidariteit**. De stichting Persoonlijk & Betrokken richt zich reeds op mensen binnen de

landsgrenzen die in financiële moeilijkheden zijn beland. Deze stichting zal ook internationaal invulling geven aan het verbeteren van arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en uitgaafvezekeerheid.

### Draagvlak of stimulans?

Cao's komen tot stand na onderhandeling en overeenstemming tussen werkgever- (sorganisatie) en werknemersorganisatie(s). Leden hebben het laatste woord in de vereniging die een werknemersorganisatie is. De contributie van de leden wordt aangewend om de cao-onderhandelingen te kunnen doen. De cao is er voor iedereen in het bedrijf of sector. Daarom willen we het lidmaatschap stimuleren en vinden we dat leden **gecompenseerd** moeten worden voor de contributiebetaling. Hiermee geven we tevens invulling aan de roep van de voorzitter van de AWWN dat werkgevers het vakbondslidmaatschap moeten stimuleren.

Niet alles draait om het vakbondslidmaatschap. Een andere optie is draagvlak onder alle werkenden. Om dat te bereiken hebben we een unieke systematiek die wetenschappelijk is onderbouwd: **Digi-C**. Via deze weg bereiken we alle lagen van de werkvloer. Via deze weg werken we aan draagvlak en stroomlijnen we het overleg in volledige transparantie. Wil je hier meer over weten? Neem dan contact op met De Unie.

### Het gouden horloge delen

Nog maar 1 op de 3 werknemers werkt langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever. Dat 'gouden horloge' (jubileum-uitkering) wordt dus steeds minder uitgereikt. Vanaf een dienstverband van 25 jaar is het mogelijk om een vergoeding van 1 maandinkomen onbelast te ontvangen. En vanaf 40 jaar nogmaals 1 maandinkomen onbelast. Wij stellen voor om de waarde op te bouwen per dienstjaar en naar rato te **verstreken bij uitdiensttreding**. Onder de 25 jaar betreft dit dus een bruto vergoeding en vanaf 25 jaar een deels onbelaste vergoeding. Vertrekt een werknemer na 40 jaar, dan is zijn vergoeding dus 2x het maandinkomen onbelast. Met de verder stijgende AOW-leeftijd zet dit ook de deur open voor een jubileum-uitkering boven de 40 jaar dienstverband.



'Nog maar 1 op  
de 3 werknemers werkt  
langer dan 10 jaar bij  
dezelfde werkgever.'

# Minder zorgen voor morgen

## Pensioen

Het pensioenstelsel in Nederland staat onder druk. De driehoek ambitie, premie en risico is uit balans. De samenleving, de politiek, media en economen buitelen over elkaar met meningen over het stelsel. Eerst de financiële crisis en nu de lage rente testen ons pensioenstelsel uit. We leven gemiddeld langer en door vergrijzing en ontgroening is ook het premie-instrument minder effectief geworden. Dekkingsgraden nemen af, herstelplannen treden in werking. Na jaren van niet of weinig indexeren, soms zelfs korten, is er een achterstand opgelopen ten opzichte van de ambitie van vele fondsen. Gepensioneerden merken dit direct in hun uitkering, werkenden maken zich zorgen over hun oudedagsvoorziening in de toekomst. De mondige burger eist transparantie, invloed en keuzevrijheid. Kortom: het pensioenstelsel staat onder druk en de roep om aanpassing wordt steeds luider.

## Algemeen

Voor De Unie geldt dat een nieuw systeem moet kunnen rekenen op een groot draagvlak. Het zal volledig transparant moeten zijn en keuzevrijheid moeten bieden. Het gespaarde pensioen van werkenden, slapers en gepensioneerden dient te worden beschermd tegen verlaging door een systeemwijziging. Daarom wil De Unie dat deze rechten afgezonderd worden van een nieuw systeem.

## Korte termijn

Uit de cijfers over de koopkrachtontwikkeling van de gepensioneerden blijkt dat deze gemiddeld negatief is over een langjarig gemiddelde. Een (tijdelijke?) verhoging van de AOW of een toelage voor gepensioneerden van wie de uitkering wordt gekort, is één van de oplossingen. Het ophogen van de rekenrente zou ook het indexatiepotentieel kunnen verbeteren, maar is tegelijkertijd een kunstmatige aanpassing die het vertrouwen in het stelsel verder kan ondermijnen. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar 4 maanden. Vanaf 2022 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting en staat op 67 jaar 3 maanden. Voor 2023 en 2024 is die leeftijd niet verhoogd. Tegelijkertijd wordt in de pensioen-discussie door vakcentrales (én werkgeversorganisaties) gepleit voor een lagere AOW-leeftijd.

## Lange termijn

De Unie pleit in haar arbeidsvoorwaardenbeleid al jaren voor keuzevrijheid van het individu. Voor pensioen is een grote mate van keuzevrijheid in de opbouwfase minder wenselijk. Een grote mate van keuzevrijheid kan de solidariteit in pensioenregelingen aantasten en vereist flexibele en dure administratiesystemen. In pensioenregelingen met meer flexibiliteit zien wij niet, dat hier in de opbouwfase gebruik van wordt gemaakt. Gezien de beperkte interesse en de hoge kosten ziet De Unie weinig toegevoegde waarde in een grote mate van flexibiliteit in de opbouwfase van pensioen. Des te meer waarde hecht De Unie aan meer flexibiliteit in de uitkeringsfase. Het opgebouwde pensioen dient volgens de huidige wetgeving binnen strikte kaders te worden uitgekeerd. Er zijn maar weinig mogelijkheden om het pensioen aan de eigen situatie aan te passen. Terwijl de overheid op steeds meer terreinen zelfredzaamheid verwacht, is pensioen nog altijd strak ingekaderd. Dat is niet meer van deze tijd.

Het hoofddoel van een pensioenvoorziening is het voorkomen van een armoedeval na de werkzame periode. Werknemers moeten na hun pensionering een redelijk inkomen houden ten opzichte van het inkomen voor pensionering. Daarin zit een beveiliging opgesloten tegen het volledig naar eigen inzicht aanwenden van het opgebouwde pensioen. Het pensioen is slechts een onderdeel van de inkomens- en vermogenspositie tijdens en na de werkzame periode. Een strak gereguleerde periodieke uitkering zou echter niet de enig mogelijke methode moeten zijn om het pensioenkapitaal aan te wenden.

In Nederland is sprake van grote pensioenvermogens en van hoge hypotheekschulden, die voor een deel "aflossingsvrij" zijn. Dat betekent niet, dat er niet afgelost hoeft te worden, maar dat in elk geval tegenover een deel van deze hypotheek geen financiering staat. Aflossing van een deel van de hypotheekschuld met pensioenvermogen zou kunnen bijdragen aan de oplossing van dit probleem. Aangezien de BV Nederland belang heeft bij verkleining van de nationale hypotheekschuld dringt De Unie er bij de politiek op aan om hierin op een fiscaal vriendelijke manier te faciliteren.

Zo zijn er meer aanwendingsmogelijkheden in de inkomens- en/of vermogenssfeer te bedenken voor pensioenvermogen. Randvoorwaarde is en blijft, dat te allen tijde recht kan worden gedaan aan de hoofddoelstelling van pensioenopbouw: een redelijk inkomen na de werkzame periode.

## Nabestaandenpensioen

Met de bezuinigingen op de sociale zekerheid is de mogelijkheid om een beroep te doen op de Algemene Nabestaandenwet (ANW) fors beperkt. Hoewel de wijziging van de ANW al lang geleden is, zijn veel mensen zich niet bewust van de gevolgen van overlijden van henzelf of hun partner. Ten onrechte vertrouwen veel mensen op een uitkering van de overheid.

Voor het ouderdomspensioen geldt de AOW als basisvoorziening. Met de versobering van de ANW is deze basisvoorziening bij overlijden in de meeste situaties vervallen, waardoor sprake is van een extra grote inkomensdaling.

Recent is vanuit de Tweede Kamer aandacht gevraagd voor dit probleem. De regering wordt verzocht om advies te vragen aan de SER of de STAR hoe onevenwichtigheden in het huidige systeem kunnen worden weggenomen. De Unie onderschrijft deze oproep en dringt aan op een voortvarende aanpak van dit probleem.

## Basispensioen

De Unie is voorstander van de opbouw van een basispensioen voor iedere werkende in Nederland. Hiermee wordt de concurrentie op uurloon verkleind. Door de verplichte opbouw is de zzp'er verzekerd van een pensioen. Het basispensioen geldt voor iedere werkende tot het maximale SV-loon (2018: € 54.617). Voor een pensioengevend inkomen boven deze grens zal het saldo van werkgevers- en werknemerspremie dat door de maximering beschikbaar komt, voor de werknemer geoormerkt beschikbaar komen voor:

- bruto pensioenvoorziening (aanvullend/aansluitend op de basisvoorziening of een verzekeringsproduct)
- inkomenscompensatie (ter compensatie van demotie, besteding aan studie(-verlof), kinderopvang, woonlasten, deeltijdpensioen, zorgkosten, etc.)

De financiële foto, zoals eerder in deze nota al genoemd, dient in het basispakket van de cao te worden opgenomen. Ook om deze bovenstaande keuzes beargumenteerd te kunnen maken.



## Voorzieningen bij reorganisaties

Op dit moment lukt het veel werkgevers niet om lang genoeg vooruit te plannen, zodat de capaciteitsvraag (het werkaanbod) aansluit bij het capaciteitsaanbod (de werknemers in kwalitatieve en kwantitatieve zin). Er ontstaat een bedrijfseconomisch of organisatorisch probleem. In die gevallen waar de verhouding te ver uit het lood is geslagen, wil de werkgever gaan reorganiseren. Het is aan De Unie om er dan voor te zorgen dat er een goed sociaal vangnet komt.

### Randvoorwaarden

De Unie zal altijd naar de bedrijfsspecifieke situatie kijken en deze beoordelen. Desondanks is er sinds de invoering van de transitievergoeding een aanmerkelijk lagere bodem neergelegd dan wat De Unie als compensatie af zal spreken.

Een sociaal plan zal altijd uit deze elementen moeten bestaan:

- Vergoeding ter compensatie van ontslag (beëindigingsvergoeding)
- Van werk naar werk traject (outplacement)
- Begeleidingstraject
- Ontwikkelingsbudget
- Vergoeding voor het inwinnen van juridisch advies
- Vergoeding voor het inwinnen van financieel advies
- Een hardheidsclausule voor onvoorziene situaties die medewerkers onevenredig hard treffen.

De vergoeding ter compensatie van ontslag dient een tweeledig doel: het compenseert de nadelige gevolgen van ontslag voor de werknemer en legt een penalty op aan de werkgever. De werknemer zal deze vergoeding op de eerste plaats nodig hebben om het verlies aan inkomen te compenseren. Een werknemer valt namelijk tenminste 30% in inkomen terug. Een verrekening van opleiding of outplacement met de beëindigingsvergoeding is dan ook niet op zijn plaats.

Alleen bij werkgevers waar (bijna) geen leden zijn, is de werknemer overgelaten aan de grillen van de werkgever.

### Ontslagroute

In de cao kan een afspraak worden gemaakt over de ontslagroute. Veelal worden de afspraken via een vaststellingsovereenkomst bevestigd. Maar wil je het ontslag laten toetsen, dan is er bij bedrijfseconomisch ontslag de keuze tussen UWV en een cao ontslagcommissie. De keuze voor een cao ontslagcommissie kan voor bepaalde sectoren of organisaties leiden tot een effectievere en transparantere procedure. De samenstelling van een dergelijke commissie is per definitie paritair en zal (onder andere) door juristen van De Unie worden bemenst.

### 3<sup>e</sup> jaar WW

De overheid heeft de WW-duur verkort en de opbouw van het WW-recht versoerd. Halverwege 2019 is de WW vanuit het UWV beperkt tot maximaal 24 maanden. Vóór deze wetwijziging had je recht op maximaal 38 maanden WW. Private partijen zijn in dit gat gesprongen en bieden nu de mogelijkheid om meer WW-rechten op te bouwen en langer aanspraak te hebben op een WW-uitkering. De Stichting PAWW (Stichting Private aanvulling WIA en WW) ziet hierop toe. Raet voert de regeling uit. De premie hiervoor is voor 2019 vastgesteld op 0,3% ten laste van de werknemer. Inmiddels vallen ruim 1,5 miljoen werknemers onder deze nieuwe aanvullende verzekering. Ook in 2019 zal De Unie inzetten op het verder aansluiten van bedrijven bij deze verzekering waar we dat nog niet hebben geregeld. Het voordeel van werken bij een bedrijf of in een branche die onder een cao valt wordt hiermee verder vergroot.

## Nawoord

De Unie heeft dit jaar gekozen voor een korte en bondige uiteenzetting van haar perspectief voor 2019. Deze zal verder vorm en inhoud krijgen aan de tafels waar we invloed hebben. De Unie blijft inzetten op vernieuwing en verbetering van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden waarbij het individu centraal staat.

Voor meer informatie, vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met Erwin Rog, Coördinator arbeidsvoorwaarden.

**e-mail:** [erwin.rog@unie.nl](mailto:erwin.rog@unie.nl)

**tel:** 06 525 220 36