Perspectiefnota 2020

De Unie IN JOUW BELANG

Onzekerheid vraagt om echte keuzes

Inleiding

De economie draait op volle toeren. Toch is er een toenemende onzekerheid, voor zowel werkgevers als -nemers. De arbeidsmarkt staat onder druk. Organisaties zoeken medewerkers en kunnen vacatures niet of nauwelijks invullen. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) gaat in 2020 een hoop overhoop halen. Dit geeft onzekerheid voor organisaties. De normen over stikstof-uitstoot, CO2 en PFAS komen daar nog bovenop. Bouw- en grondverzetbedrijven weten niet meer of het werk gedaan kan worden. Boeren weten niet meer of hun bedrijf nog toekomst heeft. Politiek Den Haag lijkt niet meer te kunnen regeren, maar meer en meer alleen te kunnen reageren op maatschappelijke onvrede. Er broeit van alles. Er is maatschappelijke onvrede over werk, inkomen, toeslagen en te korten pensioenen. Daar bovenop is er ook in het buitenland van alles aan de hand wat zijn weerslag gaat krijgen in Nederland in 2020. De Brexit gaat er dan waarschijnlijk toch echt komen en alsnog met een deal; hoe die er uit komt te zien, is nog steeds onduidelijk. De handelsbetrekkingen tussen de VS en China, maar ook tussen de VS en andere werelddelen, staan op scherp.

Voor werknemers is er in toenemende mate onzekerheid over hun uitgaven. De uitgavenzekerheid neemt voor velen af. Uit ons onderzoek blijkt dat de bestedingsruimte voor bijna 6 op de 10 van de midden- en hoogopgeleiden de afgelopen jaren gelijk is gebleven of gedaald. De onzekerheid die hieruit voortkomt heeft met name te maken met onzekerheid over zorgkosten, energielasten, huur of hypotheek. Zo'n 70 procent denkt dat de overheid hier een negatieve rol in speelt. Een derde heeft het gevoel geen invloed te kunnen uitoefenen op deze zorgwekkende kosten. Pensioenen blijven onzeker. Er is een pensioenakkoord, maar het moet nog worden uitgewerkt. Ondertussen staat de pensioenopbouw en -indexatie onder druk. Werkenden en gepensioneerden zijn hiervan de dupe.

Ondertussen spelen er nog meer vragen:

Als er door stikstof en PFAS geen huizen gebouwd kunnen worden, kan ik dan nog wel een huis kopen? Krijg ik spaarrente of moet ik straks betalen? En die energietransitie, wat betekent die voor mij? De gasprijzen gaan omhoog, maar er is nog geen enkel zicht op een alternatief. En wat is de restwaarde van mijn brandstofauto? En hoe zit het met mijn baan? Met de WAB is een vaste baan minder vast geworden en flexibele arbeid duurder. Kunnen mijn kinderen straks nog wel studeren en hoe ga ik mantelzorg met werk combineren? En heb je een afstand tot de arbeidsmarkt, dan is uit de evaluatie duidelijk geworden dat je ook weinig hebt aan de Participatiewet. Baankansen zijn nauwelijks gestegen en de inkomenspositie is zelfs verslechterd.

Er is dus veel onzekerheid in de markt en de samenleving. Dat voelen werknemers en -gevers. In de koopkrachtplaatjes zie je het niet terug, want er wordt nog steeds geconsumeerd.

Tijd voor echte keuzes. Het roer moet om!

Perspectiefnota 2020

Inleiding

Traditioneel is het eerste onderwerp in onze perspectiefnota het inkomen. Wij zetten in op een realistische loonsverhoging die past bij de organisatie of branche. Maar de loonsverhoging is voor De Unie niet de start, maar juist het slot van de cao-onderhandelingen. We kiezen namelijk voor perspectief op werk en maatschappelijke relevantie. Zodat er weer balans komt tussen werk en privé. Zodat je kunt zorgen voor je kinderen, ouders of naasten. Zodat jongvolwassenen weer kunnen studeren en zich klaar kunnen maken voor de arbeidsmarkt van morgen. Voor perspectief op werk nu en in de toekomst, door stil te staan bij wat je kunt en wat je nog kunt leren.

1. Inzet inkomensaanpassing

Voor de inzet voor de inkomensaanpassing gebruikt De Unie een combinatie van twee grondslagen: productiviteitsontwikkeling en inflatie. De uiteindelijke inzet voor de inkomensaanpassing is de uitkomst van productiviteitsontwikkeling en inflatie, plus de ruimte die in de organisatie of branche mogelijk is.

- De productiviteitsverbetering laten we voor 50 procent ten goede komen aan werknemers.
- De inflatie rekenen we voor 50 procent rechtstreeks door in het inkomen.
- Daarnaast is er ruimte voor afronding of onbenut potentieel, mede in relatie tot het totaalpakket aan gerealiseerde afspraken.

Hiermee rationaliseren we de inkomensaanpassing die we voorstellen bij een bedrijf of branche. In grote mate heeft deze dus een relatie met factoren die worden herkend en op deze wijze ook worden erkend en gewaardeerd.

2. Werk-privébalans

Werk en privé loopt in veel functies door elkaar. Dit is onderdeel van het (flexibel) werken en leven in deze tijd. In sommige functies zal dit anders zijn, en hebben werknemers geen zeggenschap in tijd, plaats en invulling van het werk. Ook dan kiest De Unie voor zeggenschap bij de werknemer door middel van zelfroostering. De tevredenheid neemt toe naarmate je zelf diensten kan indelen. Bereikbaarheidsvereisten (standby-, bereikbaarheids-, consignatiediensten) kunnen in onderling overleg of in de cao worden geregeld.
Ter verbetering van de work-life balance, zetten wij in op verlof(spaar)arrangementen voor het verkorten van de arbeidsduur of de inzet van een sabbatical. Redenen voor op- en afschalen van arbeidsduur of inzet van langduriger aaneengesloten verlof kunnen bijvoorbeeld zijn: (mantel)zorgtaken, studie, geboorte en zingeving. Goed voorbeeld is de afspraak die is gemaakt bij Philips: werknemers hebben de mogelijkheid om eens per vijf jaar een betaalde verlofperiode van maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur op te nemen.

Daarnaast zetten we in op het door de werkgever aanvullen van het aanvullend partnerverlof tot 100 procent van het actuele salaris. Vanaf 1 juli 2020 is het wettelijke verlof vijf weken, waarin de werknemer maximaal 70 procent van het sv-loon betaald krijgt van het UWV.

‘Hogere tevredenheid met meer invloed op je werk-privébalans.’

3. Mantelzorg

De Unie vindt dat werkgevers hun werknemers een mantelzorgvriendelijke werkplek moeten bieden. Via Werk & Mantelzorg kun je er als organisatie achter komen hoe mantelzorgvriendelijke je bent en wat je moet doen om het nog meer te worden. Als je eraan voldoet, volgt de erkenning! Facilitering van mantelzorgers kan hier een onderdeel van zijn. Naast de ruimte die je werknemers biedt, kan ook de inzet van een externe mantelzorger werk uit handen nemen en helpen bij de combinatie van mantelzorg en werk.

4. Studiefonds

Studeren is steeds minder vanzelfsprekend. De kosten hiervoor liggen meer dan voorheen bij de studenten. Om ervoor te zorgen dat studeren mogelijk blijft, pleit De Unie voor een studiefonds. Werknemers kunnen via een fonds, dat buiten de werkgever wordt geplaatst, een deel van het (bruto-)loon sparen. Op deze manier helpen we de werknemer van de toekomst aan een vliegende start.

Drie manieren:

Als een werkgever werknemers met studerende kinderen in dienst heeft, dan kan hij de studiekosten vergoeden. Dit kan belastingvrij op drie manieren:

1. De werkgever geeft de werknemer een vergoeding voor het studiegeld van het kind. Hij gebruikt daarvoor de vrije ruimte van de werkkostenregeling en wijst deze vergoeding aan als eindheffingsloon.
2. De werkgever kent de toelage direct aan het kind zelf toe. Tot € 2.711,00 per jaar is dit eigen inkomen belastingvrij. Dit bedrag ligt namelijk binnen de grenzen van de algemene heffingskorting.
3. De werkgever richt een studiefonds op. De uitkeringen uit dit fonds zijn onder voorwaarden belastingvrij.

Studiefonds

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder de volgende voorwaarden niet tot het loon.

- Het gaat niet om uitkeringen en verstrekkingen voor adoptie en overlijden, voor ziekte, invaliditeit en bevalling.
- De werknemer heeft geen vrijgestelde aanspraak op de uitkeringen of verstrekkingen.
- Werknemers die aan het fonds bijdragen, hebben de laatste vijf jaar gezamenlijk minstens evenveel bijgedragen als de werkgever. Als het fonds nog geen vijf jaar bestaat, gaat u uit van de periode vanaf de oprichting van het fonds tot aan het jaar waarin de uitkering of verstrekking plaatsvindt.

5. Duurzame inzetbaarheid

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

Allemaal vragen die horen bij de zelfbewuste werknemer. Om je aan antwoorden te helpen, 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 met het krijgen van een goed financieel inzicht in je eigen huishouden en daarmee uitzicht krijgen op het bewust en (financieel) verantwoord maken van (loopbaan-)keuzes.

6. Gezond doorwerken

De pensioenleeftijd schuift steeds verder op. Vanuit werknemers en werkgevers is de vraag hoe je gezond de pensioendatum kunt halen. Jarenlange fysieke belasting en/of mentale werkdruk eist soms zijn tol op enig moment in de loopbaan. Werkomstandigheden passen niet altijd bij een steeds langer doorwerkende mens. 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 procent gaat werken tegen 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw. Deze regeling zou leeftijdneutraal toegepast moeten worden. Tevens kan vanaf 2021 door de werkgever 3x het AOW-bedrag vrijgesteld van RVU-heffing worden verstrekt voor het inzetten van regelingen ten behoeve van het eerder uitdiensttreden.

7. Solidariteit

De Unie neemt haar verantwoordelijkheid zich in te zetten voor een betere wereld. We zullen inzetten op een budget ter besteding aan (inter)nationale 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 verbetering van arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en uitgavezekerheid.

8. Vertrouwenspersoon

Als onderdeel van de invulling van de arbo-wetgeving, aangaande de psychosociale 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.

9. 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 13e 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 kunnen dan tegen elkaar worden uitgeruild. Je kunt 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.

Voorzieningen bij reorganisaties

Kennelijk lukt het sommige 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 bedrijfseconomische of organisatorische frictie. 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. Wij zien een goed sociaal plan als een hygiënefactor.

Randvoorwaarden

De Unie zal altijd naar de bedrijfsspecifieke situatie kijken en deze beoordelen. Desondanks is er sinds de invoering van de transitievergoeding gaandeweg een aanmerkelijk lagere bodem neergelegd dan wat De Unie als compensatie af zal spreken. Deze bodem wordt per 1 januari 2020 met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans verder verlaagd. De noodzaak voor een goed sociaal plan wordt daarmee alleen nog maar groter. De transitievergoeding is zeker in de WAB meer en meer tot haar kern gekomen. De Unie ziet de transitievergoeding daadwerkelijk voor het maken van een transitie naar ander werk. Dat staat dus los van de compensatie van het verlies van inkomen.
Een sociaal plan zal daarom altijd uit deze elementen moeten bestaan:

- Vergoeding ter compensatie van ontslag (beëindigingsvergoeding)
- Van-werk-naar-werktraject (outplacement)
- Begeleidingstraject
- Ontwikkelbudget
- 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 procent in inkomen terug. Een verrekening van opleiding of outplacement met de beëindigingsvergoeding is dan ook niet op zijn plaats.

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.

3e jaar WW

De overheid heeft de WW-duur verkort en de opbouw van het WW-recht versoberd. De WW vanuit het UWV is beperkt tot maximaal 24 maanden. Vóór deze wettelijke versobering 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 WW en WGA) ziet hierop toe. Raet voert de regeling uit. De premie hiervoor is voor 2020 vastgesteld op 0,4 procent ten laste van de werknemer. Inmiddels vallen ruim 2,1 miljoen werknemers onder deze nieuwe aanvullende verzekering. Ook in 2020 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 wederom gekozen voor een korte en bondige uiteenzetting van haar perspectief voor 2020. Deze zal verder vorm en inhoud krijgen aan de tafels waar we met werkgevers in gesprek zijn. De Unie blijft inzetten op arbeidsverhoudingen en -voorwaarden, waarbij het individu centraal staat.

Voor vragen, opmerkingen of meer informatie kun je contact opnemen met Erwin Rog, Coördinator arbeidsvoorwaarden.

erwin.rog@unie.nl
06 525 220 36