Perspectief-Arbeidsvoorwaardennota

2018

De Unie IN JOUW BELANG

Samenvatting

“Alle seinen staan op groen”. “De lonen in Nederland kunnen omhoog”. “Gegeven het feit dat de werkloosheid in rap tempo daalt, is de cao-loonsverhoging bijzonder gematigd te noemen”. En zo kunnen we nog wel even door gaan. Vriend en vijand zijn het er over eens: er kan meer loon bij!

Tijd om dat te verzilveren in 2018!

De Unie kiest daarom voor een nieuwe koers. De tijd van gematigde cao-loonsverhoging ligt achter ons. De Unie zet in op een duurzame loonontwikkeling. Dat wil zeggen dat de loonruimte van 4% benut moet worden ter verbetering van de inzetbaarheid en verhoging van de lonen.

De toekomst is uitdagend, loopbaanpaden onvoorspelbaar en ambities hangen af van eigen mogelijkheden en omgevingsfactoren. Maar laten we in cao’s die we afspreken open staan voor deze dynamiek. Vanuit kracht en toegevoegde waarde. Laten we belonen op basis van elementen waar de werknemer invloed op heeft. Een combinatie van functie, toegevoegde waarde, bedrijfswaarde en ervaring horen hier een plek in te krijgen.

Neem als werknemer het heft in eigen hand. Blijf je zelf ontwikkelen en durf je eigen dynamische loopbaanpad vorm te geven. Om hier goede keuzes te kunnen maken, is een periodieke loopbaanscan en financiële foto essentieel. Dit hoort dus thuis in het basispakket van iedere cao.

De vruchten plukken van de robotisering en automatisering. Laten we de mogelijkheid scheppen om de normbetrekking te verlagen. Laten we aansluiten bij de generatie die nu op de arbeidsmarkt komt. De norm is dan niet meer om vijf dagen te werken. Zij kiezen liever voor een kortere werkweek om werk en privé beter te combineren. Daarom stellen we voor de loonsverhoging in te zetten om de normbetrekking te verlagen. Het is aan de werknemer om hiervan af te zien en de normbetrekking te behouden zoals die was, inclusief de loonsverhoging over het loon.

De Unie heeft in 2017 het vaderschapsverlof al als speerpunt benoemd. Dit heeft in verschillende cao’s tot afspraken geleid. Met als uitschieter ING Bank met één maand. De Unie zet voor 2018 in op 10 dagen betaald verlof voor de kersverse vader.

Wij streven naar een mantelzorg vriendelijke werkomgeving voor iedere werkende. Dat organiseer je via een erkenning.

Onderdeel van de participatiewet, het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, moet worden uitgevoerd. Wij zullen dit faciliteren in de cao en werkgevers hierop aanspreken.

Wij staan voor vrijheid in arbeidsvoorwaarden. Dat zetten we om in verlof: jaarlijks een vrije dag op 5 mei en verlof voor vakbondsleden om een cao-akkoord te beoordelen. En in een individueel keuzebudget, zodat de werknemer zelf kan kiezen tussen arbeidsvoorwaarden in geld, tijd, of moment in het jaar. Dit faciliteert ook ons andere voorstel: het sparen van verlof gedurende drie tot vijf jaar, voor een langere vakantie, studie of mantelzorg. Daarnaast zetten we in op een persoonlijke ontwikkelrekening.

In 2018 gaan we door met de modernisering van arbeidsverhoudingen. Wij vergroten het draagvlak voor de afspraken door de inzet van Digi-C. Via deze weg willen we ook in 2018 tot gedragen cao afspraken komen.

Naast onze inzet voor de cao-onderhandelingen, hebben we onze visie over pensioen opgenomen. Ten aanzien van reorganisaties hebben we randvoorwaarden gesteld, waar een sociaal plan aan moet voldoen.

Inleiding

Verzilveren

De Unie onderscheidt zich door in haar beleid de middengroepen als uitgangspunt te nemen. De politiek heeft in verschillende samenstellingen de middengroepen niet ontzien. De omvang van deze groep en de weerzin om zich daartegen collectief te verzetten, maakt hen tot een eenvoudige prooi. Deze groep betaalt de rekening van zijn eigen succes.

De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid laat zien in haar rapport: 'De val van de middenklasse?' dat de middengroepen harder moet werken en in onzekerder omstandigheden, onder meer door flexibilisering en tijdelijke contracten. De middengroepen bereiken dit vaker dan in het verleden door twee inkomens en moeten dat met (mantel-)zorgtaken weten te combineren.

De middeninkomens vormen al jaren de grootste groep van alle huishoudens. Kijken we de gestandaardiseerde huishoudinkomens[1], dan valt 77% van alle huishoudens er onder.

Het gaat goed met Nederland. De economische voorspoed is bestendig. Het wordt tijd om dat te verzilveren en dat de middengroepen hier van gaan profiteren.

De Unie is onderscheidend, vooruitstrevend en disruptief. Onderscheidend uit zich in maatwerk en bedrijfs- of sectorspecifieke afspraken die we durven te maken. Vooruitstrevend door ons te richten op de wensen van het individu. Disruptief door te kiezen voor nieuwe wegen om een cao af te spreken.

Met als uitgangspunt: VERBINDING, INSPIRATIE en PERSPECTIEF zullen de Unie-onderhandelaars vooruitstrevende cao's afspreken in 2018.

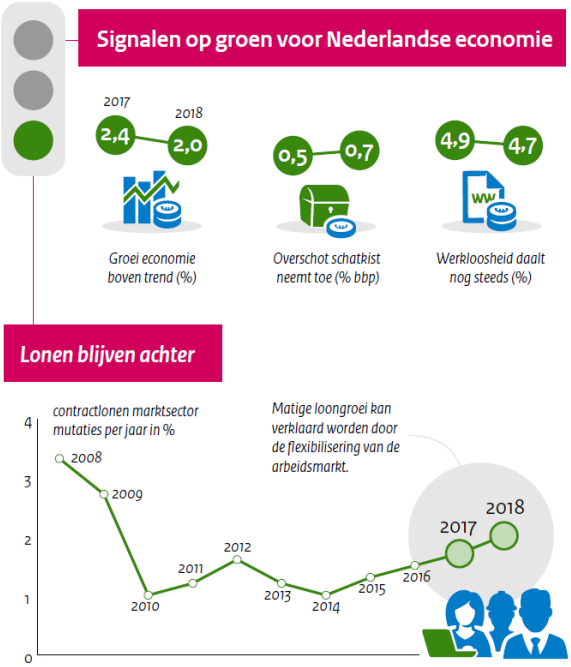
Context

Economische ontwikkeling

Het gaat economisch al enige tijd goed in Nederland. Het aantal bedrijven stijgt jaar op jaar. Het aantal eenmanszaken komt in 2017 voor het eerst boven de één miljoen uit en het aantal overige bedrijven ligt op 590.000, 3,5% meer dan in 2016. Het aantal faillissementen daalde in 2016 met 17% ten opzichte van 2015 en komt daarmee op het laagste punt sinds 2009.

De Nederlandse economie, afgemeten aan het bruto binnenlands product (bbp), groeide in 2016 met 2,2 procent, iets harder dan in 2015. De groei was de hoogste sinds de start van de crisis in 2008. Ook het CPB, zie figuur 1, is positief over de vooruitzichten. De Juniraming voorspelt een overschot op de begroting, een daling van het aantal werklozen en een economische groei van 2,4% over heel 2017 en van 2% over heel 2018. 'Alle seinen staan op groen', is het motto.

In de eerste twee kwartalen van 2017 stijgen de lonen de marktsector gemiddeld met 1,6%.

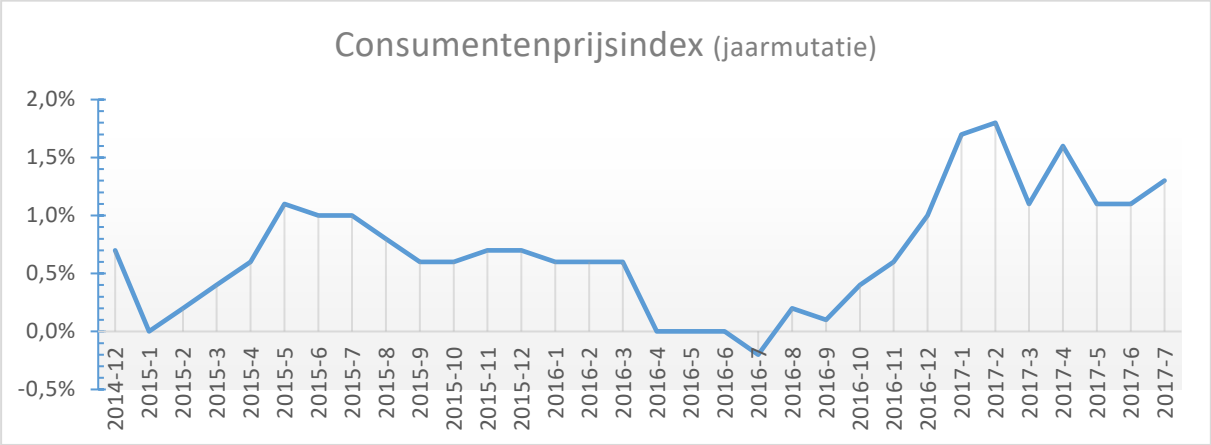


Figuur 1. Deze infographic is gebaseerd op de Juniraming 2017.© Centraal Planbureau, Den Haag 2017

[1] Gestandaardiseerde huishoudinkomen: gecorrigeerd voor verschillen in huishoudomvang en –samenstelling.

Inflatie

De inflatie in Nederland blijft relatief laag. In 2016 lag het gemiddelde op 0,6%. Voor 2017 zal deze hoger uitkomen, naar verwachting rond de 1,4%. De ECB stuurt op een Europese inflatie van vlak onder de 2%.



Werk en inkomen

Het is van belang dat je met werk voldoende inkomen kan verdienen om mee te doen. Het moet lonen om je capaciteit en tijd in te zetten voor een organisatie. Je moet op elkaar kunnen bouwen en elkaar kunnen vertrouwen. De verbintenis die je met elkaar aan gaat onderstreept dat. Daarom moet een vast contract het uitgangspunt zijn. Een vast contract geeft de werknemer bijvoorbeeld meer mogelijkheden op de huizenmarkt. Flexibele arbeid, zoals bepaalde tijdscontracten, detachering of uitzendwerk, geeft meer onrust en onzekerheid. Oproepwerk of hele kleine contracten maakt het onmogelijk om in je levensonderhoud te voorzien met werken alleen. Wij pleiten voor werk dat moet lonen. Het inkomen moet voldoende zijn om te kunnen eten, wonen en leven. Verschil in beloning tussen flex en vast mag niet bestaan.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd ligt in 2018 op 66 jaar. De leeftijd wordt ieder jaar opnieuw voor vijf jaar vooruit bepaald. Zo ligt de AOW leeftijd in 2022 op 67 jaar 3 maanden en zal er eind 2017 worden besloten over de AOW-richtleeftijd in 2023. Een continue verhoging van de AOW-leeftijd is niet realistisch. De grootste uitdaging is om werknemers gezond die eindstreep te laten halen. Daarvoor is het nodig dat de duurzame inzetbaarheid de hele loopbaan prominent op de agenda staat. Daarnaast is een flexibele ingangsdatum van de AOW van belang. Net als de flexibele ingangsdatum van het tweede pijler pensioen. Laat werkenden hier hun eigen keuzes in maken en faciliteer hen tijdens hun loopbaan.

Pensioenrichtleeftijd

Het Witteveenkader is verder versoberd. De pensioenrichtleeftijd ligt in 2018 op 68 jaar, bij een (maximaal) opbouwpercentage van 1,875%. Bij een gelijkblijvende pensioenrichtleeftijd van 67 jaar is het maximale opbouwpercentage 1,738%. Deze afkalving van het tweede pijler pensioen is niet behulpzaam bij het maken van keuzes door werkenden.

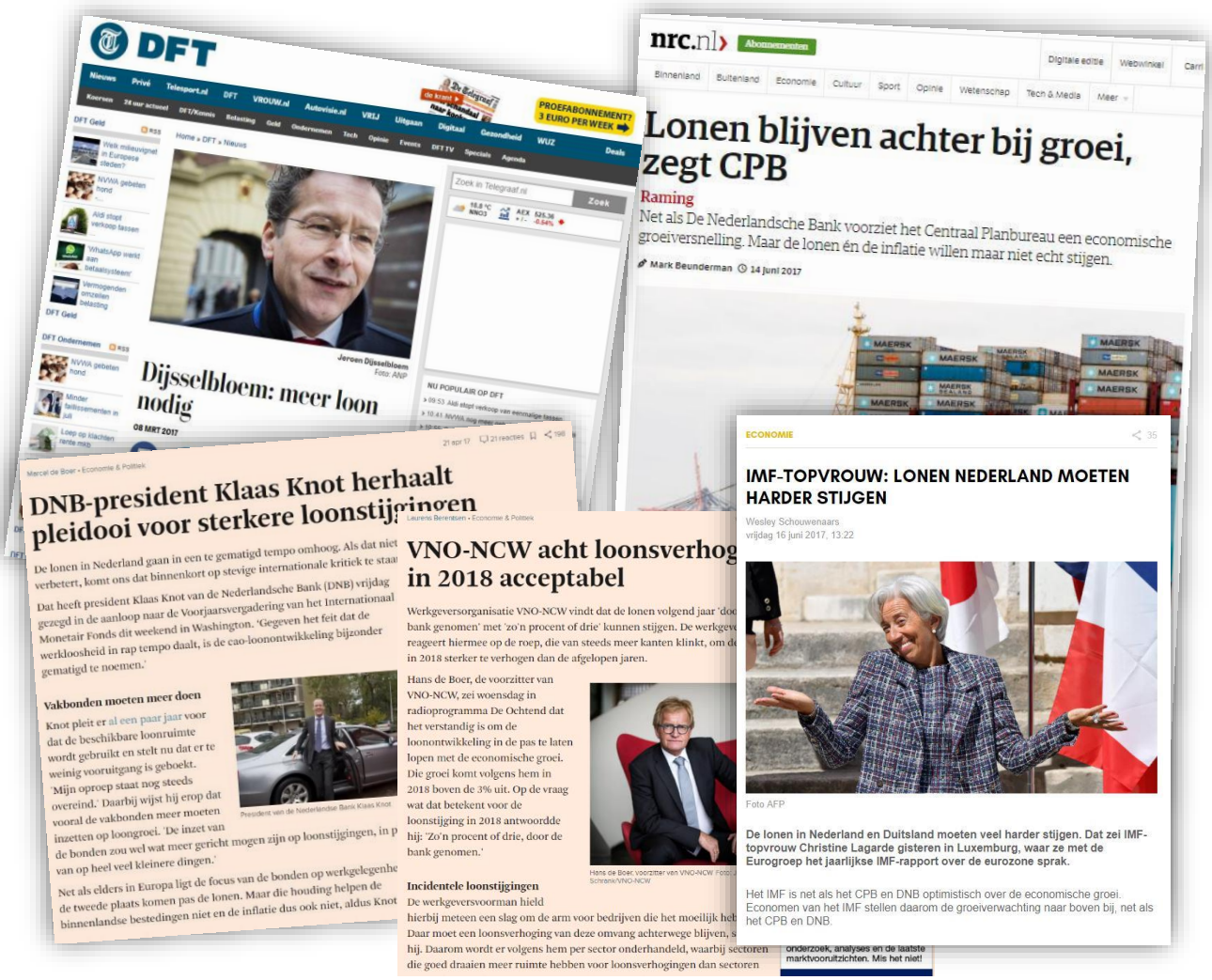
Onderwerpen voor 2018

Duurzame loonontwikkeling

De staat van ondernemend Nederland biedt veel kansen. De bedreigingen bieden we het hoofd door relatieve arbeidsrust, een hoogwaardige kenniseconomie en een hoge arbeidsproductiviteit. Vakorganisaties hebben hier een groot aandeel in gehad. Een pas op de plaats toen het slechter ging. Gematigde loonstijging na de crisis. Inmiddels zijn alle geleerden het erover eens: het is tijd voor loonontwikkeling. Voor De Unie is het uitgangspunt dat de loonruimte per bedrijf grotendeels omgezet moet worden in loonontwikkeling. Daarnaast zal de ruimte worden benut voor verbetering van de inzetbaarheid van werknemers. Deze combinatie noemen we “duurzame loonontwikkeling”. Werknemers zijn dan ook in de toekomst in staat waarde toe te voegen en hebben daarmee de hand in hun eigen loonontwikkeling.

Loonruimte

De beschikbare loonruimte voor een cao is en blijft maatwerk. De Unie zal zich in 2018 niet terughoudend opstellen als het gaat om de loonvraag. Na jaren van matiging en uitruil, schaart De Unie zich achter de uitspraken van vooraanstaande economen die het er unaniem over eens zijn dat de financiële ruimte er is en ook tot uitdrukking moet komen in de lonen. Op dit moment profiteert voornamelijk de aandeelhouder. Ook zie je dat overnames worden geïnitieerd met de financiële overvloed. Ook de werknemer zal in 2018 de vruchten plukken van de economische voorspoed. Daarom zet De Unie in op 4% loonruimte of meer.



Een greep uit de publicaties waarin economen zich uitspreken voor hogere lonen voor werknemers in Nederland.

Dynamische loopbaanpaden

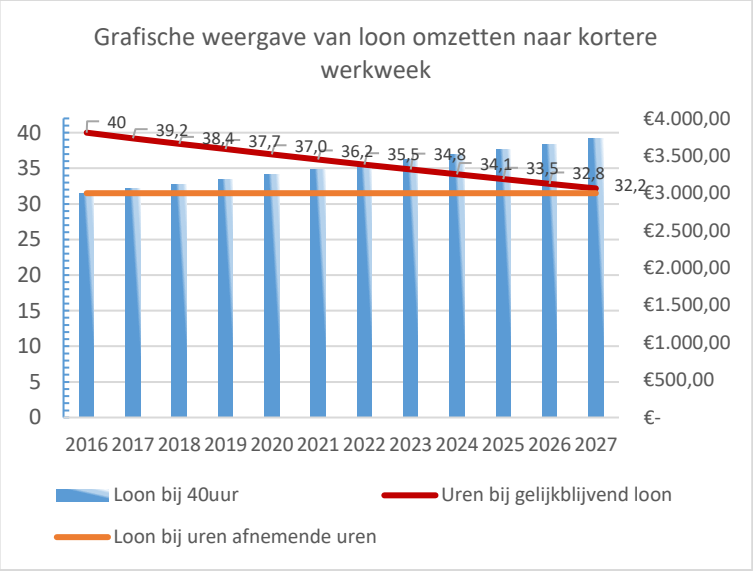
Geen organisatie zonder het menselijk kapitaal, Human Capital. Daar zijn werkgever en werknemer het over eens. Maar wat is dan de waarde van dit kapitaal? De toekomst is dynamisch, loopbaanpaden onvoorspelbaar en ambities hangen af van mogelijkheden en omgevingsfactoren. Maar waarom zijn vele loontabellen nog statisch? Cao's met vaste doorgroei in lange schalen is niet meer van deze tijd. Belonen op basis van leeftijd dus ook niet meer. Wij pleiten daarom voor een combinatie van elementen waar de waardering uit is opgebouwd. Functie, toegevoegde waarde, bedrijfswaarde en ervaring horen hier een plek in te krijgen. Een jaarlijks ritme is niet strikt noodzakelijk.

Inzicht om bewust te kiezen

Om de drempel weg te nemen voor het maken van alle eerdergenoemde keuzes die passen bij de dynamische loopbaan, is het voor de werknemer essentieel om inzicht te hebben in zijn of haar ontwikkelpotentie en financiële mogelijkheden. Daarom hoort een periodieke loopbaanscan en financiële foto tot het basispakket in de cao.

Minder is het nieuwe meer

In de visie van De Unie zal de 40-urige werkweek op de lange termijn gaan verdwijnen. De jongere die nu de arbeidsmarkt bestormt kiest zelden voor een fulltime contract. Deze generatie kiest niet voor bezit maar voor het gebruik. Zij verdelen hun tijd bewust en dynamisch tussen privé en werk. Voor vooruitstrevende organisaties stelt De Unie de mogelijkheid open om een afgesproken loonsverhoging te verdisconteren in de normbetrekking. Waarbij het overigens mogelijk blijft om op medewerker- of afdelingsniveau te blijven kiezen voor een fulltime dienstbetrekking. In dat geval blijft de loonsverhoging effectief doorwerken in het salaris.
Zie figuur 2.



Figuur 2. Weergave van het inzetten van loonsverhoging tbv een kortere normbetrekking.

Ruimte voor participatief burgerschap

Vaderschapsverlof

De Unie heeft verruiming van het betaald vaderschapsverlof sinds 2017 op de agenda gezet. Ook is het is door de nationale en Europese politiek omarmd. Het vorige kabinet Rutte kwam er niet uit. Het nieuwe kabinet heeft de ambitie om vijf dagen verlof aan partners toe te kennen per 1 januari 2019. De Unie heeft in 2017 al bij verschillende bedrijven afspraken gemaakt, zoals bij Curtec, RTL Nederland, Randstad Groep Nederland, Rabobank en APG. Bij ING Bank hebben we voor de Cao 2018-2019 zelfs één maand vaderschapsverlof afgesproken. Voor 2018 blijft dit onderwerp op onze agenda staan, waar mogelijk breiden we het verder uit. Voor 2018 is ons doel om een budget van tien dagen betaald vaderschapsverlof af te spreken. Als dit wordt omgezet in een verlofbudget, is dit uit te smeren over een langere periode waarin de werknemer kan zorgen voor een goede werk/privé balans in deze hectische levensfase. Als dit kabinet haar belofte waar maakt, krijgt de kersverse vader per 1 juli 2020 recht op vijf weken extra verlof tegen 70% van het (maximum) dagloon van het UWV.

Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Mantelzorg kan intensief zijn, vooral naast een baan. Nederland wordt steeds meer een participatiesamenleving. Het aantal mantelzorgers neemt almaar toe. Van de werkende beroepsbevolking combineert één op de zes (17,5%) werknemers werk met mantelzorgtaken. In dit cijfer is geen ondergrens voor het aantal uur gehanteerd. Van de mantelzorgers maakt 45% dit niet bespreekbaar op de werkvloer.
De Unie streeft er al jaren naar dat de bedrijven waar wij een cao voor 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. De Europese Commissie heeft al het voorstel gedaan om iedere werknemer jaarlijks het recht te geven op vijf dagen betaald mantelzorgverlof.

Banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Onderdeel van de participatiewet is de banenafspraak. Deze afspraak verplicht werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Voor de marktsector gaat het om 100.000 banen in 2026. De Unie roept op om duurzame banen te creëren, zonder dat daardoor andere banen verloren gaan. Er mag dus geen verdringing ontstaan door het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of door de inzet van vrijwilligers. Gecreëerde banen kunnen ontstaan door middel van jobcarving[2] en met behulp van begeleiding kunnen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt succesvol worden geplaatst. De definitie van een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt zou breder getrokken kunnen worden en meer geleidelijk over kunnen gaan van 'beschermd' werk naar 'onbeschermd' werk. Een bredere definitie moet ervoor zorgen dat er meer inclusiviteit ontstaat. Het zou de kansen moeten vergroten voor werknemers die nu tussen de wal en het schip vallen. Het stimuleert de groei in de functie en het voorkomt dat werkgever en werknemer worden gestraft als de werknemer zich verheft uit de doelgroep. Het aannemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt is een manier waarop een organisatie van toegevoegde waarde kan zijn in haar omgeving en de maatschappij.

Vrijheid in arbeidsvoorwaarden

Vastgestelde feestdagen

In vrijheid leven is voor ons vanzelfsprekend. Deze vrijheid koesteren we en vieren we. Dat vieren we op 5 mei. Dat zou dan ook een vrije dag met behoud van salaris moeten zijn.

Cao-verlof

Wanneer er een nieuwe cao wordt afgesloten, is het aan de leden van vakorganisaties om de wijzigingen en impact af te wegen. De Unie pleit voor een dagdeel verlof zodat leden de informatie tot zich kunnen nemen en in de mogelijkheid zijn (en worden gestimuleerd om) te stemmen. Er rust immers een grote verantwoordelijk op de leden van een vakorganisatie: alle werknemers die zich niet hebben aangesloten bij een vakorganisatie leggen het lot in de handen van de leden.

Extra verlofspaarvoorziening

Niet ieder jaar is hetzelfde. Niet iedere werknemer heeft dezelfde behoefte. Daarom zou het helpen als werknemers acht verlofdagen per jaar kunnen sparen. Je spaart tenminste 3 jaar en maximaal 5 jaar. Het verlof budget kan je dan opnemen ten behoeve van een langere vakantie, studie of mantelzorg. De waarde van het verlof kan ook worden overgedragen aan een collega, zodat deze hier extra mantelzorgverlof van kan opnemen.

Persoonlijke Ontwikkelrekening

De Unie zal inzetten op de introductie van een persoonlijke ontwikkelrekening voor de werknemer. De werknemer en werkgever kan hier budget op storten. De werknemer kan het budget besteden ten behoeve van zijn eigen ontwikkeling. Het budget is eigendom van de werknemer en is onafhankelijk van de werkgever. De besteding staat altijd in relatie tot zijn persoonlijke ontwikkeling.

Individuele keuzevrijheid

Bij het aangaan van een arbeidsrelatie zal de werknemer zeker ook kijken naar persoonlijke regelmogelijkheden. Dit betreft dan de mogelijkheid tot flexibel werken en keuzevrijheid. Flexibel werken wordt door de werknemer ingevuld door plaats en tijd ongebonden werken, de mogelijkheid om in deeltijd te werken, met deeltijdpensioen te gaan en zelf zijn rooster te bepalen. Maar ook het indelen van het salaris, bijvoorbeeld door de keuze te hebben voor het kopen of verkopen van verlof, de betalingsmomenten van bijvoorbeeld vakantie-uitkering of een eindejaarsuitkering. Dit zou tevens een spaarmogelijkheid bieden voor jongeren om hen te helpen bij het kopen van een eigen huis, om zodoende eigen middelen ter beschikking te hebben.

[2] Bij jobcarving worden bestaande functies opgesplitst in gespecialiseerd en ongeschoold werk. Ongeschoolde taken kunnen samengevoegd worden tot een volwaardige baan voor iemand met een beperking. En de gespecialiseerde medewerkers kunnen zich volledig richten op hun hoofdwerkzaamheden.

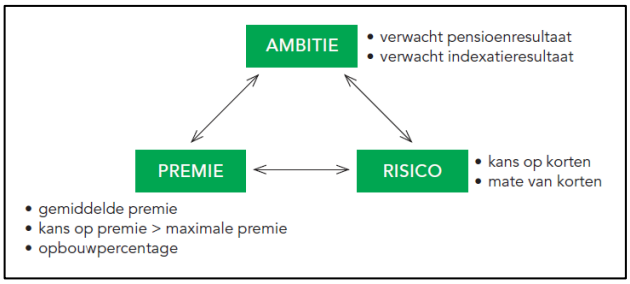
Draagvlak cao's

De Unie heeft met Digi-C een waardevol instrument geïntroduceerd en in 2016 en 2017 succesvol ingezet in verschillende cao trajecten. Met dit instrument werken we aan een breed draagvlak voor de cao en de cao-onderhandelingen onder werknemers. Dit instrument maakt op verschillende momenten gebruik van aansprekende methodieken om de werknemersparticipatie tijdens de voorbereiding, onderhandelingsfase en bij het bereikte resultaat te vergroten. De betrokken werknemers worden meegenomen in zowel het proces als op de inhoud en besluitvorming.

Minder zorgen voor morgen

Pensioen standpunt De Unie

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 inwerking. 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.

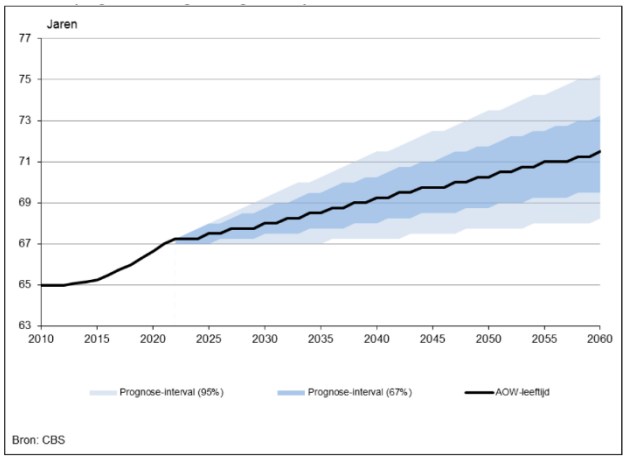


Algemeen

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 2017 zal het kabinet besluiten over de AOW-leeftijd per 2023 aan de hand van de prognose van de virtuele levensduur. Zie figuur 3 voor de verwachting van de toekomstige AOW-leeftijd.



Figuur 3. Verwachting van de toekomstige AOW-leeftijd.

Lange termijn

De Unie pleit in haar arbeidsvoorwaardenbeleid al jaren voor keuzevrijheid van het individu. Voor pensioen zal meer keuzevrijheid altijd leiden tot hogere premie of lagere opbouw bij gelijkblijvende premie. 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 (2017 € 54.184,-). 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.

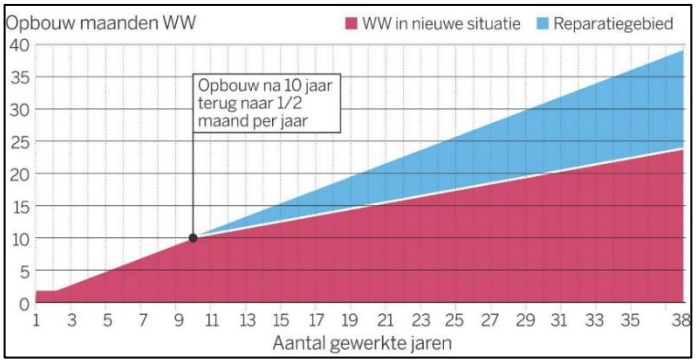
De vergoeding ter compensatie van ontslag dient een tweeledig doel: het compenseert de nadelige gevolgen van ontslag voor de werknemer en legt een penalty op aan de werkgever.
Alleen bij werkgevers waar (bijna) geen leden zijn, is de werknemer overgelaten aan de grillen van de werkgever.

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.

3e jaar WW

De overheid heeft de WW-duur verkort en de opbouw van het WW-recht versoberd. Eind 2018 is het maximale WW-recht beperkt tot 26 maanden. Halverwege 2019 is dit maximaal 24 maanden. Dit leidt tot premie-vrijval en dus tot lagere personeelskosten. Dat zou banen scheppen. Maar als het niet lukt om een baan te vinden? Private partijen zijn in dit gat gesprongen en bieden de mogelijkheid om meer WW-rechten op te bouwen en langer aanspraak te hebben op deze verzekeringsuitkering. De Stichting PAWW (Stichting Private aanvulling WIA en WW) ziet hierop toe. Raet voert het uit. De Unie zal actief haar leden bevragen of dit gewenst is en deze afspraak in een cao regelen zodra er draagvlak voor is. De premie voor 2018 is naar schatting 0,2% uit het brutoloon en zal naar verwachting oplopen tot 0,6% in 2022. Met deze reparatie bouw je per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Zonder deze reparatie bouw je de eerste 10 jaar 1 maand per dienstjaar op, maar daarna 0,5 maand per dienstjaar (ongeacht werkgever). Het maximum van de WW-duur is in 2021 dan 24 maanden, terwijl na reparatie de maximale aanspraak op 38 maanden ligt.



Werknemer A:
Leeftijd: 40 jaar
Arbeidsverleden opgebouwd va 18 jaar.
Zonder extra verzekering heeft deze werknemer recht op:
16 maanden WW-uitkering.
Mét extra verzekering heeft deze werknemer recht op:
22 maanden WW-uitkering

Werknemer B:
Leeftijd: 55 jaar
Arbeidsverleden opgebouwd va 20 jaar.
Zonder extra verzekering heeft deze werknemer recht op:
22 maanden WW-uitkering.
Mét extra verzekering heeft deze werknemer recht op:
35 maanden WW-uitkering.

Nawoord

De Unie zal ook in 2018 onderscheidend zijn. Maatschappelijk zijn we relevant en De Unie heeft haar invloed versterkt door aansluiting te vinden bij de Vakcentrale voor Professionals (VCP). De koers is nadrukkelijk breder dan een beperkte focus op arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. In brede zin zetten wij ons in op de versterking van het individu.
De inhoud van deze nota is tot stand gekomen aan de hand van gesprekken met onze deskundigen, belangenbehartigers, (kader-)leden en stakeholders van De Unie. Het ledenpanel heeft zich via een enquête tussen 9 oktober en 23 oktober positief uitgesproken over de hoofdlijnen. Grote dank gaat uit naar de commissie arbeidsvoorwaarden die zich op detail niveau heeft uitgesproken over de inhoud van deze nota.
Deze arbeidsvoorwaardennota is vastgesteld tijdens de Bestuursraad van 22 november 2017.

Voor meer informatie, vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met Erwin Rog, Coördinator arbeidsvoorwaarden.
e-mail: erwin.rog@unie.nl
telnr: 06-52522036