

Tijd voor échte waardering

Introductie

De FNV wil een menswaardige samenleving waarin iedereen een plek heeft, mensen niet bang hoeven te zijn voor de dag van morgen en we voor elkaar zorgen. We leven in een welvarend land en toch deelt niet iedereen hierin mee. De lonen lopen achter op zowel de productiviteit als de winstontwikkeling. Er is steeds meer onzekerheid bij steeds meer werkenden, de armoede is toegenomen en de gaten in ons sociaal stelsel worden groter. Nu de economie weer aantrekt moeten we alles op alles zetten om de welvaart eerlijker te verdelen.

De FNV zet zich daarom in voor een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen, waar mensen écht worden gewaardeerd en gerespecteerd. Niet alleen in woord, maar ook in daad. Een arbeidsmarkt waarin werkenden collega's zijn en geen concurrenten. Waarin mannen en vrouwen gelijk en eerlijk worden beloond. Waarin de loonongelijkheid tussen arm en rijk afneemt. Een arbeidsmarkt die perspectief en zekerheid biedt aan alle werkenden. Waar concurrentie op arbeidsvoorwaarden via bijvoorbeeld aanbestedingen of Europese schijnconstructies stopt.

De lonen moeten echt omhoog en vaste contracten moeten weer de norm zijn. In een samenleving waarin mensen zich geen zorgen hoeven te maken of ze morgen nog werk hebben en hun rekeningen kunnen betalen, durven mensen initiatief te nemen en creatief te zijn. Het is belangrijk dat er een goed vangnet is bij tegenslag en mogelijkheden om opnieuw te beginnen.

Ook het realiseren van solidariteit tussen de generaties is van groot belang. Er is namelijk iets gek aan de hand. Jongeren vinden nog steeds moeilijk een echte baan, terwijl steeds meer ouderen zich op hun knieën naar de eindstreep moeten slepen. Door af te spreken dat ouderen minder kunnen werken, kunnen jongeren juist aan het werk.

Het is de hoogste voor een eerlijke arbeidsmarkt, met echte waardering voor iedereen en een eerlijke verdeling van de welvaart. Samen kunnen we hiervoor zorgen!

Race naar beneden

De menswaardige samenleving en eerlijke arbeidsmarkt die wij voorstaan komt echter niet vanzelf. De afgelopen jaren lukt het om in steeds meer cao's afspraken te maken over vaste banen en zeker werk. Maar waar we het terugdringen, lijkt het in een andere vorm weer terug te komen. Dit komt omdat onze maatschappij in een race naar beneden terecht is gekomen. Alles moet steeds goedkoper en steeds sneller. De zorg voor onze vaders, moeders en kinderen wordt uitbesteed aan de goedkoopste aanbieder, collega's moeten tegen elkaar opbieden bij interne aanbestedingstrajecten, uitkeringsgerechtigden moeten aan het werk zonder loon, winkelpersoneel wordt elke zes maanden vervangen zodat de kans op ziektekosten laag blijft, chauffeurs worden vervangen door vrijwilligers of door buitenlandse bedrijven. De winstgevendheid lijkt belangrijker dan werkenden respectvol behandelen en een goed product of dienstverlening te leveren. De race naar beneden breekt onze arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van onze samenleving af. Dat moet stoppen!

Niets is onvermijdelijk

We hebben met elkaar nog nooit zo veel verdiend, maar de verdeling van de welvaart is oneerlijk en de keuzes die gemaakt worden versterken dit. Bedrijven hoeven steeds minder belasting te betalen en tegelijkertijd wordt wat we collectief hebben opgebouwd afgebroken. Zo zijn er tienduizenden mensen in de zorg ontslagen omdat er te weinig geld is. En gezonde, winstgevende bedrijven ontslaan hun mensen omdat ze meer geld willen uitkeren aan hun aandeelhouders. Deze ontwikkelingen zijn echter niet onvermijdelijk maar het gevolg van keuzes

Meer zekerheid, hogere lonen, herverdelen werk

De komende jaren blijft de FNV zich inzetten om de race naar beneden te stoppen en een eerlijke arbeidsmarkt te realiseren. In deze arbeidsvoorwaardenagenda staan onze voorstellen voor aan de cao-tafel. We focussen op drie thema's: **meer zekerheid voor werkenden, hogere lonen en het herverdelen van werk door generatiepacten.**

1. Tijd voor hogere lonen

De FNV wil dat werkenden een groter deel krijgen van wat we in Nederland met elkaar verdienen. Lonen zijn de motor van de economie en werk de basis van welvaart. Alleen als mensen meer te besteden hebben, kunnen bedrijven meer verkopen. De lonen zijn sinds de financiële crisis flink achtergebleven bij de ontwikkeling van de winsten en de productiviteit. De laatste twee jaar hielden werknemers gemiddeld iets meer over door de lage inflatie én omdat we op een aantal plekken de strijd zijn aangegaan, waardoor we hogere lonen konden realiseren. Het deel van het nationaal inkomen dat naar werkenden gaat - de zogenaamde arbeidsinkomensquote - daalt echter al een aantal decennia, mede door de toename van onzeker werk en de maximale ruimte die de overheid hiervoor biedt. We weten dat mensen in flexibele contracten minder verdienen en goedkoper zijn dan mensen met vaste contracten, vaker werkloos zijn en meer bestaansonzekerheid voelen. Er zijn veel nieuwe banen bijgekomen, maar in de vorm van onzekere contracten. De doorgeslagen flexibilisering is een veelkoppig monster.

Werkenden meedelen in de groei

Werkenden horen fatsoenlijk beloofd te worden en er moet meer geïnvesteerd worden in echte banen. Iedereen moet kunnen meeprofiteren van de gestegen welvaart, niet alleen bedrijven en hun aandeelhouders. De FNV zet daarom in op hogere lonen.

Kleine banen op minimumniveau

We zien dat steeds meer mensen aan de onderkant van het loongebouw het moeilijk hebben. Het aantal banen op of net boven minimumloon neemt fors toe. Vaak zijn dit ook de banen zonder zekerheid, met kleine contracten of steeds wisselende uurroosters. De FNV zet daarom extra in op het verhogen van de laagste lonen.

Uurtarieven zelfstandigen

Mensen die als zelfstandige werken, verdienen niet zelden minder dan werknemers voor hetzelfde werk. Zo houden zij geen geld meer over voor pensioen- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Voor alle werkenden is dat niet goed omdat het drukt op de lonen en arbeidsvoorwaarden van iedereen. Ook komt de solidaire basis onder de sociale zekerheid onder druk omdat er minder premies worden betaald. De FNV zet daarom samen met zzp'ers in op het verhogen van de zzp-tarieven.

Wat willen we?

- Een loonsverhoging van minimaal 3,5 procent met een bodem van 1000 euro.
- Het verhogen van de laagste loonschalen.
- Werkgevers en opdrachtgevers moeten de kosten van flexibiliteit dragen: flexibel werk moet duurder worden, zodat onzeker werk geen verdienmodel meer is en werkenden meer zekerheid krijgen. Flexwerkers dienen daarom via de cao ten minste dezelfde rechten te krijgen en hetzelfde loon te verdienen als vaste krachten.
- Afspraken over de verhoging van de tarieven van zzp'ers waarbij bovenop de tarieven de kosten voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenreservering zichtbaar worden.

2. Meer zekerheid voor werkenden

Wij willen dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen met vaste contracten. Alleen dan kunnen we de doorstroom van onzekere contracten naar echte banen vergroten. Een echte baan leidt tot een grote koopkrachtverbetering voor mensen met onzeker werk en geeft de broodnodige zekerheid en daarmee toekomstperspectief.

Structureel werk = echte baan

Wij willen niet dat ondernemers hun risico's op werkenden afwentelen in de vorm van onzekere contracten. Hamburgers worden elke dag gebakken, zieken elke dag verzorgd en rekeningen elke dag betaald. Dat is dus structureel werk. Volwaardige banen worden veel te vaak opgeknipt in kleine en kortdurende contracten waardoor mensen in constante onzekerheid zitten. Dat zien we bijvoorbeeld bij jongeren die zo geen zelfstandig bestaan kunnen opbouwen.

Meer collega's minder werkdruk

In veel bedrijven is een ongezond hoge werkdruk ontstaan. Structurele onderbezetting is in veel sectoren een probleem. Werkgevers besparen op loonkosten en huren steeds vaker goedkope flex- en oproepkrachten in, die te weinig tijd krijgen zich te scholen en goed in te werken. Dat heeft grote gevolgen voor de gezondheid, veiligheid en kwaliteit van en op het werk. Mensen met onzekere contracten voelen veel druk om te presteren doordat ze op elk moment te horen kunnen krijgen dat ze niet meer terug hoeven te komen. De steeds groter wordende flexibele schil zorgt ook voor extra werkdruk bij de vaste mensen doordat zij telkens nieuwe collega's moeten inwerken, gaten moeten dichten en de continuïteit van de bedrijfsvoering op hun schouders dragen.

Uren en baantjes sprokkelen

Steeds meer mensen moeten bijna permanent beschikbaar zijn om te werken en sprokkelen uren en baantjes. Het aantal mensen met een contract met onzekere uren is de afgelopen jaren flink gestegen. Inmiddels zijn er bijna een miljoen werkenden die onzekere uren hebben. Voor werkenden betekent het vaak dat hun inkomen aan het eind van de maand te laag is. Ze kunnen hun rekeningen niet of nauwelijks betalen. Hun permanent onzekere uren zorgen ervoor dat ze steeds meer moeite hebben om hun privéleven te organiseren.

Wat willen we?

Het komende jaar zetten we in op het vergroten van de zekerheid van werkenden. Want als meer werkenden de zekerheid van een echte baan hebben, profiteren we daar allemaal van. Werkenden kunnen weer met hun toekomst bezig zijn, de werkdruk zal lager worden omdat er minder mensen steeds opnieuw ingewerkt hoeven te worden. Ook wordt het werk hierdoor veiliger en gezonder.

Daarnaast zijn meer echte banen essentieel voor een groter draagvlak onder onze sociale zekerheid en ons pensioenstelsel.

- We willen meer afspraken maken over de doorstroom van onzekere naar vaste contracten zodat werkenden weer kunnen rekenen op zekerheid, een goed sociaal vangnet en een fatsoenlijke pensioenregeling. Een fatsoenlijk pensioen is een geïndexeerd en waardevast pensioen.
- Ook willen we dat kleine contracten, oproepcontracten, nul-urencontracten en kleine diensten worden omgezet in grotere contracten en langere diensten.
- We willen onzekere contracten bestrijden, zoals payroll-contracten en een einde maken aan onbetaalde werkervaringsplaatsen.

De cao als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen moet weer als zodanig gaan werken. Wij willen inclusieve cao's. Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, geldig voor alle werknemers in een organisatie, ongeacht hun contract.

3. Hervredelen van werk door generatiepacten

De economie trekt aan en de werkloosheid daalt voorzichtig. Meer jongeren vinden een baan, maar dat is nog veel te vaak en te langdurig via een onzeker contract. Ouderen moeten op hun beurt steeds langer doorwerken, terwijl dit voor velen onhaalbaar is.

Lastiger gezond je pensioen te halen

Steeds meer werknemers hebben moeite om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te halen, met name in fysiek en psychisch zware beroepen. De pensioenleeftijd stijgt snel, veel te snel. Werkgevers investeren te weinig in werknemers, zodat ze gezond hun pensioenleeftijd kunnen halen. Als gevolg daarvan is het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers in een aantal sectoren sterk gestegen de laatste jaren. De vergrijzing is in veel organisaties en bedrijven een tikkende tijdbom door gebrek aan een vooruitziend personeelsbeleid. Nachtdiensten kunnen niet meer goed gevuld worden en kennis en kunde dreigt in het tijdsbestek van een paar jaar te verdwijnen.

Win-win voor ouder en jonger: het generatiepact

Het beschikbare werk is dus niet op een eerlijke manier verdeeld. Jongeren komen moeilijk aan een zekere baan en ouderen moeten steeds langer doorwerken, terwijl dit fysiek steeds zwaarder wordt. Dé oplossing blijft het eerlijker verdelen van werk tussen jong en oud door generatiepacten af te spreken.

Het generatiepact is een regeling waardoor in organisaties en bedrijven ruimte wordt gemaakt voor echte banen voor jongeren doordat oudere werknemers minder gaan werken. Jongeren komen zo aan het werk en ouderen kunnen op een goede manier tot hun pensioen doorwerken. En voor de organisatie biedt het een mogelijkheid om langzaam maar zeker te verjongen, waarbij de ervaring van ouderen beschikbaar blijft om jongeren in te werken en te coachen.

Kortere werkweek

Op het congres is afgesproken dat de FNV de komende 4 jaar streeft naar een werkweek van 32 uur met behoud van koopkracht en met volledige herbezetting zodat met name jongeren en werkzoekenden aan het werk komen en oudere werkenden (met een zwaar beroep) gedeeltelijk

eerder kunnen stoppen. Ook de combinatie van werk- en zorgtaken is met een 32-urige werkweek beter mogelijk.

Dat betekent dat we het komende jaar in een aantal sectoren aan de slag gaan om hier voorstellen voor te ontwikkelen.

Naast de drie focusthema's die we in 2018 in alle cao's willen regelen, zijn er andere aandachtspunten die het komend jaar aan de orde kunnen komen aan de onderhandelingstafel.

Meer zeggenschap over arbeidstijden

De FNV wil dat werkenden zelf hun werktijden kunnen aanpassen om werk en privé beter te combineren, zodat er voldoende ruimte blijft voor zorgtaken, hobby's en rust. We zien echter eerder een ontwikkeling de andere kant op. We moeten steeds langer doorwerken, meer uren beschikbaar zijn voor werk of worden geacht permanent bereikbaar te zijn per telefoon of mail.

We willen dus dat werkenden méér zeggenschap over hun privétijd krijgen en niet eindeloos beschikbaar moeten zijn voor werk. Daarom zetten we in op het vergroten van zeggenschap van werkenden over hun arbeidstijd.

- Roosters dienen op tijd bekend te zijn bij werkenden zodat ze passen binnen hun privéleven. Ook willen we grenzen afspreken over de maximale beschikbaarheid.
- Verlofmogelijkheden voor ouders of mantelzorgers moeten beter worden. Dat kan door het kraam- en vaderschapsverlof uit te breiden of betaling van het ouderschapsverlof te verbeteren. In de cao zijn aanvullende afspraken op het gebied van kinderopvang te maken. Zoals extra vergoeding voor de kosten kinderopvang en vergoedingen voor opvang buiten de reguliere openingstijden van de kinderdagverblijven.
- Ook kunnen afspraken gemaakt worden om mantelzorgers te ontlasten. Dat is extra hard nodig, omdat langer doorwerken betekent dat mantelzorg verlenen aan eigen ouders, die steeds langer thuis moeten blijven wonen, onder druk staat.

Daarnaast willen we de ontwikkeling van gezondere roosters stimuleren door in meer cao's afspraken te maken over het gebruik van de 'regelmatrix'. Dit is een door de FNV ontwikkeld instrument om samen met werknemers de kwaliteit van roosters te beoordelen.

Robotisering en digitalisering: iedereen moet profiteren

Onze economie verandert door ontwikkelingen zoals klimaatverandering, robotisering en digitalisering. De FNV wil dat iedereen profiteert van deze ontwikkelingen en dat een nieuwe tweedeling wordt voorkomen.

Het komende seizoen gaan we aan de slag met de gevolgen van robotisering en digitalisering. Deze ontwikkelingen gaan razendsnel. Robots kunnen steeds meer zelfstandig en nemen meer en meer taken over van werknemers. Veel mensen hebben hun baan hierdoor al verloren, bijvoorbeeld bij de banken. We zien daarnaast dat het vinden van betaald werk via een digitaal platform snel aan populariteit wint, terwijl deze werkers een groot aantal onzekerheden kennen omtrent hun loon, hun verhouding tot het platform en hun sociale zekerheid.

Als de ontwikkelingen zo snel zullen gaan als sommigen voorspellen, dalen ook de belasting- en premie-inkomsten, want minder werknemers dragen daaraan bij. Zo komt de financiering van onze sociale zekerheid, scholen en ziekenhuizen nog meer onder druk te staan.

We moeten als samenleving inzetten op technieken die maatschappelijk nut hebben en werkenden ondersteunen in plaats van vervangen. De productiviteit stijgt dan en daarmee ontstaat de

mogelijkheid om werk eerlijker over iedereen te verdelen en korter te werken. Op die manier kan iedereen profiteren van nieuwe technieken en voorkomen we een nieuwe tweedeling.

Om dat te bereiken zet de FNV in op het versterken van de positie van werkenden bij de implementatie van nieuwe technieken. De kwaliteit van werk moet maatgevend zijn. Als er door robotisering en digitalisering veel werk verdwijnt of verandert, willen we een eerlijk verdeling en goede mogelijkheden voor omscholing voor het nieuwe werk.

Autonomie en ontwikkeling

Werk is niet alleen een bron van inkomen, maar ook een middel om je te ontplooiën, sociale contacten op te doen en om deel te kunnen nemen aan het maatschappelijk leven. Ziekmakend of saai werk, banen die je privéleven volledig overheersen of geen kansen bieden om bij te leren, staan haaks op onze kijk op arbeid. Werkenden hebben middelen nodig om beter te worden in hun werk, in te kunnen spelen op veranderende vaardigheden, innovatief te zijn en zichzelf als mens te kunnen ontwikkelen.

De FNV gaat werkgevers aanspreken op de verantwoordelijkheid die zij hebben voor het investeren in het vakmanschap en de ontwikkeling van hun personeel. Zo zetten we in op individuele toegang tot scholingsfondsen. Individuele budgetten zijn vaak te klein en nodigen daarom niet uit om een cursus of een opleiding te volgen. Ook is het van belang dat werkgevers meer investeren in het opleiden van nieuw personeel, bijvoorbeeld door het creëren van meer BBL-plekken en stageplekken, waarbij deze plekken echt bedoeld zijn om mensen op te leiden en niet leiden tot verdringing van echte banen. Zo kunnen jongeren en ouderen hun opleiding afmaken of een nieuw vak leren.

Garantiebanen

In lijn met het sociaal akkoord en de Participatiewet maken we ook in 2018 afspraken met werkgevers zodat er uiteindelijk 125.000 banen zullen komen voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen. Garantiebanen moeten echte banen zijn waarbij de beloning nooit onder WML mag zijn.

Versterken op de werkvloer noodzakelijk!

We kunnen ons perspectief van meer echte banen en een menswaardige maatschappij alleen dichterbij brengen als we een sterke positie op de werkvloer hebben. Goede argumenten alleen zijn niet voldoende om deze veranderingen voor elkaar te krijgen. Gelijk hebben is iets anders dan gelijk krijgen. De afgelopen jaren hebben we gezien dat op plekken waar werkenden zich organiseren, betere afspraken worden gemaakt. Daarom is het essentieel dat we de komende jaren sterker worden.

We streven naar verdubbeling van het aantal kaderleden en het versterken van hun positie en faciliteiten, want zij zijn de voelsprietten én gezichten van de FNV op de werkvloer. Alleen als we samen optrekken, vast en flex, man en vrouw, jong en oud, kunnen we een gezamenlijke vuist maken en onze plannen realiseren.

Essentieel is dat onze leden en kaderleden de mogelijkheden hebben om vakbondswerk te doen op de werkvloer. Deze vakbondsvrijheid is een groot goed in een democratisch land, maar staat onder druk. Daarbij hoort dat werknemers die zich actief voor een vakbond inzetten het vakbondswerk zonder dreigementen moeten kunnen uitvoeren. Vakbondsfaciliteiten en de bescherming van onze kaderleden zullen dan ook altijd centraal staan.

Samen staan we sterk en maken we het verschil!