AANGESCHERPTE ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA 2020

GOED WERK, EERLIJK INKOMEN: ZEKER NU

Inleiding

De eerste drie jaar van deze congresperiode heeft de FNV ingezet op een duidelijke arbeidsvoorwaardenagenda gericht op meer zekerheid, een eerlijk inkomen en kwaliteit van werk inclusief gezond met pensioen kunnen gaan. Voor de Covid-19-uitbraak zagen we steeds meer draagvlak voor de FNV-agenda ontstaan. Wat betreft eerlijke beloning was de politiek het van links tot rechts met ons eens dat lonen flink moeten stijgen en ook zagen we veel publieke steun voor de #voor14-campagne. Daarnaast vond ook de flexanalyse van de FNV steeds breder gehoor. Onder andere de WRR en de Commissie Borstlap gaven aan dat de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt te ver is doorgeslagen en dat er structurele hervormingen nodig zijn om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen.

Alhoewel we het zeker niet cadeau kregen, zagen we dat de FNV op deze thema's steeds meer goede afspraken wist af te dwingen. Het afgelopen jaar zijn we er dan ook in geslaagd om cao-afspraken te maken met hogere lonen ten opzichte van het jaar 2018 en deze trend heeft zich het begin van dit arbeidsvoorwaardenseizoen doorgezet. Daarnaast zien we dat er door de FNV inzet steeds meer vaste banen bij zijn gekomen. Zo zijn we er het afgelopen jaar in geslaagd om schijnconstructies aan te pakken bij PostNL die ervoor zorgden dat mensen werden onderbetaald. Ook zijn er door de inzet van de FNV een paar honderd uitzendkrachten die al jaren in het callcenter van de gemeente Rotterdam werkten in vaste dienst gekomen. Mooie successen die er zonder de FNV niet zouden zijn.

Coronacrisis

Tot 1 mei 2020 heeft de FNV evenveel cao's afgesloten als voorgaande jaren. De meeste onderhandelingen staan nu echter stil door de coronamaatregelen. De komende maanden zitten we nog midden in het steunpakket van de overheid waarmee bedrijven voor miljarden aan belastinggeld worden geholpen. De precieze economische gevolgen van de Covid-19 uitbraak en de anderhalve-meter-economie zijn nog niet te overzien maar het moment dat we weer nieuwe cao's gaan afsluiten komt steeds dichterbij. De coronacrisis onderstreept het belang en vooral ook de urgentie van de arbeidsvoorwaardeninzet van de FNV. Door het onevenredig grote aandeel flexwerkers dreigt de Nederlandse economie grotere schade op te lopen door de coronacrisis dan in andere Europese landen het geval is. We zien nu al dat vele uitzendkrachten en andere flexwerkers zonder pardon de laan uit zijn gestuurd. Volgens de eerste berekeningen staan de banen van ruim 800.000 flexwerkers op de tocht. Wanneer we hier de ZZP'ers bij optellen ligt het aantal mensen waarvan de werk- en inkomenszekerheid in gevaar is nog vele malen hoger. Dit vraagt om een aangescherpte arbeidsvoorwaardeninzet om zo te kunnen anticiperen op de huidige omstandigheden.

Socialer uit de crisis

Eerdere crises hebben de ongelijkheid alleen maar verder vergroot. De mensen met lage inkomens kregen vaker te maken met werkloosheid, lastenverzwaring en koopkrachtverlies terwijl de allerrijksten juist rijker uit de crisis zijn gekomen. Toen het weer goed ging met de economie hebben werkenden hun eerlijke deel van de winsten niet gekregen. Sterker nog, terwijl er jarenlang volop winst werd gemaakt, is de groep werkenden op of rondom het minimumloon alleen maar toegenomen. Naast een stijgende inkomensongelijkheid, is ook het aandeel 'werkende armen' sterk gestegen. Daarnaast zien we dat veel werkenden te maken hebben met ongezond hoge werkdruk en zich zorgen maken of zij wel in goede gezondheid van hun pensioen kunnen genieten. Ondanks de

economische bloei zijn de lonen van werkenden dus niet substantieel meegestegen. Het zijn de aandeelhouders en de managers aan de top die met de winsten naar huis gaan.

De coronacrisis heeft laten zien dat werk dat voor de samenleving van waarde is, omdat de samenleving zonder dat werk vastloopt, vaak het werk is dat niet het hoogst beloond wordt. Er wordt nu geapplaudisseerd voor werknemers in vitale beroepen en er wordt bijvoorbeeld opgeroepen tot een bonus voor de helden in de zorg. Deze waardering is niet meer dan terecht maar er is fundamenteel meer nodig. Het mag niet iets vrijblijvends zijn voor werkgevers om mensen 'essentieel' te noemen. Deze werknemers dienen daadwerkelijk op waarde te worden geschat. Daar horen ook essentiële afspraken bij over een eerlijk loon en goede arbeidsvoorwaarden.

Doorpakken op de analyse

Juist in deze tijd van crisis liggen er kansen om de ongelijkheid te verkleinen. Anders dan in de vorige crisis die grotendeels door normale werkenden is betaald willen we dat de sterkste schouders nu hun verantwoordelijkheid nemen en de zwaarste lasten dragen. Als de totale koek kleiner wordt maar wél eerlijker wordt verdeeld kunnen werkenden tenminste hun koopkracht behouden, gaan de mensen die nu geen eerlijk deel van de welvaart krijgen erop vooruit én kunnen de laagstbetaalden een inhaalslag maken richting een leefbaar loon. Als FNV vinden wij het eerlijker om overbetaalde CEO's en bestuurders, die de afgelopen jaren flink hebben geprofiteerd van de gemaakte winsten, of aandeelhouders om een offer te vragen dan om de rekening voor de crisis bij gewone werkenden neer te leggen. Daarom is het zaak juist nu door te pakken op onze agenda om socialer uit de crisis te komen. Dit vraagt om een andere mindset. Met de lessen die we uit eerdere crises trekken in het achterhoofd gaan we ons juist nu onverminderd inzetten voor zeker werk en daadwerkelijk eerlijke beloning.

Tegelijkertijd zien we grote verschillen tussen sectoren. Enerzijds zijn er sectoren, zoals bijvoorbeeld de supermarkten en de e-com, die maximaal profiteren van de crisis en hun winsten de afgelopen periode zagen stijgen. Anderzijds zijn er vele sectoren die door de coronamaatregelen momenteel in zwaar weer verkeren. Hier hebben we als FNV natuurlijk oog voor, maatwerk is daarbij nodig. We geven hier vanuit onze eigen agenda richting aan en gaan niet mee in de agenda van werkgevers die de crisis gebruiken als aanleiding om structureel arbeidsvoorwaarden te versoberen. Wij maken alleen afspraken die perspectief bieden. Ook in sectoren waar het nu minder gaat kunnen we namelijk keuzes maken die bijdragen aan een eerlijke arbeidsmarkt. Daar waar werkgelegenheid verloren gaat kunnen we bijvoorbeeld inzetten op mobiliteit, (om)scholing en herverdeling van werk door middel van generatiepactregelingen of afspraken gericht op eerder stoppen met werken. Richting geven aan die eerlijke arbeidsmarkt betekent ook niet mee gaan in de waan van de dag. We dienen nu al te anticiperen op het moment dat de bedrijven die op dit moment in zwaar weer verkeren weer winst gaan maken. Voorkomen moet worden dat er nu vele vaste banen verdwijnen die wanneer het weer aantrekt worden vervangen door goedkope flexkrachten.

Samen aan de slag

In de aangescherpte arbeidsvoorwaardenagenda 2020 gaat de FNV door op de ingeslagen weg om zo socialer uit de crisis te komen. We gaan samen aan de slag om richting te geven aan een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen, een arbeidsmarkt waar werkgevers weer sociale keuzes maken. We blijven ook in de context van de coronacrisis daarom onverminderd inzetten op de speerpunten: meer zekerheid, eerlijke beloning voor iedereen en verbeteren van kwaliteit van werk en iedereen uiteindelijk gezond met pensioen. Wij gaan voor goed werk en eerlijk inkomen, zeker nu!

Naast deze overkoepelende speerpunten die onderdeel van de inzet van elke cao zijn, richten we ons natuurlijk ook op sector- en bedrijfsspecifieke issues. Zo zien we dat bijvoorbeeld vrouwen, jongeren

en werkenden met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn in vitale sectoren, de flexibele schil en de minder goed betaalde beroepen. Juist voor deze groepen is onze inzet rondom flex en eerlijke beloningen bedoeld. In sectoren waar dit speelt gaan we extra hard aan de slag om meer vaste banen af te dwingen en de lonen te verhogen. Zo maken we ook meters in het opheffen van structurele beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Daar waar vrouwen en mannen binnen een bedrijf of organisatie ongelijk worden beloond zullen we verder aan de slag moeten om deze verschillen op te heffen. In sectoren waar de arbeidsomstandigheden en veiligheid onder druk staan, gaan we gezonde arbeidsomstandigheden hoog op de agenda zetten. Daar waar de resultaten op het gebied van de banenafspraak achterblijven, gaan we solidair de strijd aan om ook voor deze doelgroep arbeidsplekken te realiseren. In het jaarlijks geüpdatete cao-handboek zijn achtergronden en voorbeeldafspraken omtrent alle overige punten die we in cao's willen realiseren te vinden.

1. Zekerheid

Terwijl onderzoeken uitwijzen dat 9 op de 10 Nederlanders, óók jongeren, het liefst een vaste baan heeft, hebben bijna 1 op de 5 werknemers in Nederland een onzeker contract. Dit zijn in totaal bijna twee miljoen werknemers. Daarnaast is ook het aantal zzp-ers de afgelopen jaren fors toegenomen. Een deel van deze groei bestaat uit bewuste zzp-ondernemers. We zien echter ook dat er steeds meer regulier werk wordt uitgevoerd door zzp-ers. Deze laatste groep kan doorgaans niet zelfstandig onderhandelen over hun tarieven en werkinhoud. Werkgevers maken gretig gebruik van schijnopdrachtgeverschap om de verantwoordelijkheden die bij het werkgeverschap horen te ontlopen en de risico's op werkenden af te wentelen. Dat de flexibilisering van werk voor werkgevers- die werkenden nog te vaak als een kostenpost zien- een verdienmodel is, wordt ook duidelijk als we kijken naar de ontwikkeling van het aantal flexbanen. Alhoewel het aandeel flexwerk dit jaar volgens CBS-cijfers voor het eerst in lange tijd iets is afgenomen, nam het aantal flexbanen onder laagbetaalde werknemers in deze periode juist toe. Dit geldt ook voor zzp-ers.

Door het onevenredig grote aandeel flexwerkers dreigt de Nederlandse economie grotere schade op te lopen door de coronacrisis dan in andere Europese landen het geval is. Veel flexwerkers verkeren door de coronacrisis in werk- en inkomensonzekerheid. Duizenden uitzend- en oproepkrachten zijn aan het begin van de coronacrisis direct al de laan uitgestuurd. Velen van hen zijn nu afhankelijk van kortdurende WW of de bijstand. Ook heeft de coronacrisis pijnlijk duidelijk gemaakt dat een groot deel van de zelfstandigen geen of te weinig financiële reserves heeft om de klappen van crisis op te vangen waardoor ook zij voor hun levensonderhoud op de bijstand zijn aangewezen. Dit onderstreept nogmaals dat er echt meer vaste banen moeten komen die voldoende zekerheid bieden. Regulier werk dat de afgelopen jaren steeds meer door zelfstandigen werd uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld pakketbezorging, zou weer gewoon in loondienst dienen te worden uitgevoerd. Ook de commissie Borstlap heeft deze analyse van de FNV overgenomen. De commissie heeft in haar advies aan de regering gesteld dat er een meer geordende arbeidsmarkt moet komen met drie typen contracten: 1. De vaste baan 2. Uitzendwerk voor een beperkte tijd (maximaal een half jaar) en 3. De echte zelfstandigen die zelf met opdrachtgevers kunnen onderhandelen en een eerlijk tarief vragen zodat zij een fatsoenlijk pensioen kunnen opbouwen, goed verzekerd zijn en niet meer afhankelijk zijn van fiscale voordelen. Zo kan men een buffer opbouwen waardoor er in tijden van crisis niet hoeft te worden teruggevallen op het vangnet van de staat dat voor werkenden in loondienst is ingericht.

We zien dat werkgevers hun winsten proberen te maximaliseren door arbeid zo goedkoop mogelijk in te kopen. De FNV wil dat de concurrentie op arbeidskosten een halt toe wordt geroepen en dat

werkenden de zekerheid krijgen die ze verdienen. Wat de FNV betreft is het inzetten van flexkrachten alleen acceptabel om piek-en-ziek op te vangen, waarbij het inzetten van flexkrachten natuurlijk beprijsd dient te worden. Structureel werk dient te worden uitgevoerd door werknemers in vaste dienst en collega's mogen niet tot concurrenten van elkaar gemaakt worden. Bij gelijk werk horen gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder ook het pensioen. De FNV zet zich nadrukkelijk in voor een inclusieve cao die voor alle werkenden geldt. Goede afspraken dienen ook te worden uitgevoerd. Om er actief op te kunnen toezien dat gemaakte afspraken worden nageleefd, zijn onder andere toegang tot de werkvloer en overige facilitering van naleving van cruciaal belang.

De FNV gaat daarom voor:

- Meer afspraken over de doorstroom van onzekere naar vaste volwaardige banen met voldoende uren zodat meer werkenden kunnen rekenen op zekerheid, een goed sociaal vangnet en een fatsoenlijke pensioenregeling. Structureel werk wordt uitgevoerd door werknemers in vaste dienst.

- Flexwerk mag alleen worden ingezet om ziek en piek op te vangen, de enige acceptabele vormen voor dit flexwerk zijn interne flexibiliteit door medewerkers in vaste dienst of een uitzendcontract (dus geen payrolling, contracting etc.). Er kan slechts een afgebakende periode van maximaal zes maanden gebruik worden gemaakt van uitzendwerk, heeft een bedrijf voor een langere periode werk dan worden mensen in dienst genomen.

- Voorkomen moet worden dat er nu vele vaste banen verdwijnen die wanneer het weer aantrekt worden vervangen door goedkope flexkrachten. Daarom zetten we hierop anticiperend in op afspraken met werkgevers over de verhouding vast- en flex in het huidige en toekomstige personeelsbestand.

2. Eerlijke beloning

De rekening van de vorige crisis is destijds vooral door werkenden betaald. Zij verloren hun baan of moesten, om aan het werk te kunnen blijven, genoegen nemen met werk dat geen of onvoldoende bestaanszekerheid bood en zagen hun loonontwikkeling stagneren. Toen de economie weer in de lift zat, profiteerden zij onvoldoende mee. Kijk bijvoorbeeld naar de supermarkten waar de medewerkers er de afgelopen jaren in koopkracht op zijn achteruit gegaan maar de topmannen van Ahold en Jumbo met vele miljoenen per jaar naar huis gaan. Het zijn de werkenden die ervoor zorgen dat bedrijven winst kunnen maken, maar zij hebben vervolgens geen grip op wat er met deze winsten gebeurt.

De jongeren die nu opgroeien zijn de eerste generatie die slechtere economisch vooruitzichten heeft dan de generatie van hun ouders. De groep werkenden op of rond het wettelijk minimumloon (WML) is de afgelopen jaren, ondanks de voorspoed, zowel in absolute als in relatieve zin alleen maar groter geworden. Deze werkenden op of rond het WML verdienen lang niet altijd een leefbaar loon en hebben door onzekere contracten en interne flexibiliteit vaak ook te kampen met bredere bestaansonzekerheid. Er zijn steeds meer werkende armen en een op de negen kinderen in Nederland groeit op in armoede.

Hier moet wat de FNV betreft verandering in komen. De loonontwikkeling was jarenlang zeer beperkt en ondanks de economische groei van de afgelopen periode is er nog steeds geen inhaalslag gemaakt. Nu we weer in een periode van economische crisis zijn beland en we weten dat de crisis

zonder stevig ingrijpen de ongelijkheden alleen maar zal vergroten, is het van belang richting te geven zodat we socialer uit de crisis komen. Daarom zetten we, waar dit mogelijk is, onverminderd in op een stevige loonsverhoging. Werkenden mogen er niet in koopkracht op achteruitgaan. Dit is ook niet goed voor de economie.

We zien dat juist in de, veelal vitale, private sectoren waar ook nu volop winst wordt gemaakt de lonen veel te laag liggen. Dit terwijl er voldoende geld is om deze vitale werkers een fatsoenlijk te betalen waarvan ze normaal kunnen rondkomen. Hier moet verandering in komen en dit rechtvaardigt op deze plekken dan ook een stevige looneis. Dit geldt ook voor de publieke sectoren waar meer geld naartoe moet zodat onze zorgwerkers, onderwijzers, brandweermannen en anderen een eerlijk loon krijgen voor het belangrijke werk dat zij doen.

Daarnaast willen we juist nu de groeiende inkomensongelijkheid tegengaan door afspraken te maken gericht op het verkleinen van beloningsverschillen. Iedereen die in Nederland werkt zou fatsoenlijk moeten kunnen rondkomen. Er is een grote groep werkenden die een inkomen op of rond het WML verdient. Daarom is het naast het afspreken van een eerlijke loonsverhoging noodzakelijk dat ook het minimumloon omhoog gaat. Om te zorgen dat iedereen een leefbaar loon verdient, moet het wettelijk minimumuurloon in stappen richting 14 euro. Dat is goed voor de mensen die het minimumloon verdienen, goed voor de economie en goed voor de samenleving.

Ook in sectoren waar het nu slecht gaat zetten we in op afspraken die bijdragen aan een eerlijke arbeidsmarkt. Daar waar werkgelegenheid verloren gaat kunnen we bijvoorbeeld inzetten op mobiliteit en (om)scholing. Ook herverdeling van werk door middel van generatiepactregelingen, afspraken gericht op eerder stoppen met werken of het begrenzen van overwerk zijn voorbeelden van afspraken die op een positieve manier bijdragen aan behoud of herstel van werkgelegenheid. Wat betreft loon zijn er maatwerkafspraken mogelijk zoals bijvoorbeeld arbeidsduurverkorting met behoud van loon. Richting geven aan die eerlijke arbeidsmarkt betekent ook: niet mee gaan in de waan van de dag. Veel van de bedrijven die op dit moment in zwaar weer verkeren zullen op termijn weer winst gaan maken. Ook hier moeten we afspraken maken waardoor werknemers hun eerlijke deel van deze winsten krijgen.

De rekening van de coronacrisis mag niet opnieuw bij werkenden worden neergelegd. Als we de koek eerlijker delen kunnen we ervoor zorgen dat de sterkste schouders daadwerkelijk de zwaarste lasten dragen. Dat rechtvaardigt structurele nominale loonsverhogingen, waarmee elke werknemer ongeacht het salaris er hetzelfde bij krijgt. Hiermee zorgen we voor koopkrachtbehoud, kunnen werknemers die geen eerlijk deel van de welvaart verdienen een inhaalslag maken en krijgen zij een eerlijker deel van de gemaakte winsten. Daar waar het door de coronacrisis nu minder gaat vinden we het niet meer dan gerechtvaardigd dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen zodat iedereen een fatsoenlijk en leefbaar inkomen kan verdienen. Ook in deze sectoren kunnen we sociale loonafspraken maken waarmee de smalste schouders er het meest op vooruit gaan.

Sociale en eerlijke arbeidsvoorwaarden krijgen we niet cadeau. Een goede cao kan alleen worden afgedwongen dankzij de inzet van onze leden. Het is nog lang niet voor iedereen duidelijk dat een goede cao niet vanzelf tot stand komt en dat het letterlijk loont om lid van de vakbond te zijn. Cao-afspraken zoals die het afgelopen jaar in de Metaal en Jeugdzorg zijn gemaakt, waar de werkgevers een jaar lang of zelfs structureel het vakbondslidmaatschap betalen, kunnen de noodzaak tot organisatie voor werkenden inzichtelijker maken.

De FNV gaat daarom voor:

- Gelijk loon voor gelijk werk: alle flexwerkers dienen dezelfde beloning voor het werk te krijgen als de collega's die in vaste dienst zijn. Naast de inlenersbeloning voor flexwerkers, gaan we ons er dit jaar voor inzetten dat ook overige arbeidsvoorwaarden zoals de 13e maand, toeslagen, winstdeling en kerstpakketten aan flexwerkers worden toegekend.
- Rekening houdend met de context waarbinnen we nu opereren zijn er wat betreft de looneis drie verschillende opties:
    - In sectoren die door de crisis in zwaar weer verkeren gaan we voor maatwerkoplossingen waarmee werk en koopkracht wordt behouden en in ieder geval de werknemers die nu geen eerlijk deel van de welvaart krijgen er in koopkracht op vooruit gaan. Of we maken andere maatwerkafspraken waarbij werkenden een duidelijk perspectief hebben deze keer wel mee te profiteren als het weer beter gaat. Denk bijvoorbeeld aan arbeidsduurverkorting met behoud van loon of extra vrije dagen die later in te ruilen zijn voor loon.
    - We blijven daar waar het goed gaat inzetten op een looneis van 5% en een WML van 14 euro per uur. Veel werkenden verdienen een inkomen op of rond het WML. Dat is onvoldoende om fatsoenlijk van te kunnen leven. Zolang we dat nog niet gerealiseerd hebben, gaan we in cao's-afspraken maken waarin we toewerken naar een start van de laagste schaal op tenminste 14 euro per uur. Iedereen vanaf 18 jaar zou hier recht op moeten hebben. Daarom gaan we door met het schrappen van jeugdschalen.
    - Ondergewaardeerde werknemers in vitale beroepen verdienen échte waardering en een structurele verbetering van hun arbeidsvoorwaarden. Daarom zet de FNV in op een 'heldenbonus' in de vorm van een structurele loonsverhoging van 200 euro per maand.

3. Kwaliteit van werk en gezond met pensioen

De FNV vindt dat werkenden recht hebben op kwaliteit van werk. Dit betekent dat zij gewaardeerd worden, zeggenschap over hun werk hebben en hun werk op een gezonde manier doen, zodat zij ook na hun pensioen nog vitaal kunnen zijn. Als werkenden voldoende tijd en waardering voor hun werk krijgen, leveren ze bovendien meer kwaliteit en zijn ze innovatiever. Op dit moment hebben veel werkenden te maken met ongezond veel werkdruk. Door een gebrek aan zeggenschap over hun arbeidstijden lukt het vaak niet om tot een goede balans tussen werk- en privéleven te komen. Lang niet iedereen is in staat om op een gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Niet op elkaar aangesloten diensten moeten draaien, zoals bijvoorbeeld zorgwerkers van wie de werkdag is opgesplitst in de ochtend- en avondpiek, legt een grote druk op het privéleven. Dat geldt ook voor het altijd beschikbaar moeten zijn voor deeltijdwerk waar geen gebruik gemaakt wordt van vaste roosters, zoals bijvoorbeeld in de detailhandel veel voorkomt. Hierdoor wordt het lastig om vaste activiteiten naast het werk te plannen, zoals wekelijks met je kind meegaan naar de sportvereniging.

De FNV zet daarom in op het vergroten van de grip op arbeidstijden. Het is belangrijk dat werkenden meer zeggenschap over hun werktijden krijgen. Denk aan meer invloed op hun roosters en de verstoringen daarop (bijvoorbeeld overwerk), de locatie waar zij werken en hun vrije tijd. Daarnaast willen we dat de beschikbaarheidseisen die aan werkenden worden gesteld, worden begrensd.

De FNV pleit al jaren voor een eerlijke verdeling van zorg en werk en vindt dat de verlofmogelijkheden voor ouders en mantelzorgers moet worden verbeterd. Het is van groot belang

dat het ouderschaps- en mantelzorgverlof volledig wordt doorbetaald zodat het ook voor werkenden met een laag inkomen mogelijk is om dit verlof op te nemen.

Nu veel werkenden, die dat anders niet of in veel mindere mate doen, door de coronacrisis thuiswerken is het belangrijk dat we daar ook aan de cao-tafel aandacht voor hebben. Voorkomen dient te worden dat werk en privé steeds meer door elkaar heen gaan lopen waardoor men grip op arbeidstijden verliest en de werkdruk toeneemt. Ook is het van groot belang dat het werk vanuit huis op een veilige en gezonde manier kan worden uitgevoerd, met alle faciliteiten die daarvoor nodig zijn.

De FNV vindt het belangrijk dat alle werkenden gezond met pensioen gaan. Werkgevers hebben hierin een grote verantwoordelijkheid te nemen. Zij moeten ervoor zorgen dat het werk mensen niet te zwaar belast en tijdig investeren in omscholing en andere maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

Nu er door de crisis veel banen verloren dreigen te gaan is herverdeling van werk een belangrijk thema. Om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen de jaren voorafgaand aan het pensioen minder te gaan werken en jongeren meer perspectief op werk te geven blijven we, zeker nu, inzetten op harde afspraken over het recht om gebruik te maken van een generatiepactregeling. Bij het generatiepact gaat de oudere werknemer minder uur per week werken terwijl de pensioensopbouw volledig doorloopt en het loonverlies gedeeltelijk wordt gecompenseerd. De minder te werken uren worden volledig herbezet zodat de werkdruk niet oploopt. Het generatiepact biedt bovendien een mooie gelegenheid tot overdracht van kennis en kunde van de oudere medewerker richting de jongere medewerker die de vrijgevallen uren herbezet. Ook door overwerk tegen te gaan kunnen meer nieuwe arbeidsplaatsen worden gerealiseerd.

Bij zwaar werk zetten we in op een kortere voltijdsnorm. Aansluitend bij het streven van de FNV om een 32-urige werkweek als norm te realiseren. Dit zorgt voor verlaging van de belasting en meer tijd voor herstel van de werknemer, waardoor de kwaliteit van leven verbetert en de werknemer in betere gezondheid met pensioen kan gaan. Ook door in te zetten op een kortere voltijdsnorm bij zwaar werk creëren we in de context van de coronacrisis meer werkgelegenheid.

Nu er een pensioenakkoord is bereikt gaan we aan de slag met het maken van cao-afspraken over eerder stoppen met werken. De werkgever kan naar verwachting per 1 januari 2021, zonder RVU-heffing, 3 jaar voor de AOW-datum een regeling aanbieden, waarbij de werknemer € 21.200 bruto per jaar krijgt. Deze afspraak moet nog worden omgezet in wetgeving, maar de FNV zet nu al in op het verzilveren van deze afspraak. Ook afspraken gericht op eerder stoppen met werken zijn een mooie kans tot het herverdelen van werk en het scheppen van perspectief voor de nieuwe generatie werkenden.

De FNV gaat daarom voor:

- In cao's inzetten op dat werknemers vanaf 1 januari 2021 3 jaar voor de AOW-datum een uitkering van € 21.200 bruto ontvangen om eerder stoppen met werken, voor wie dat nodig heeft, mogelijk te maken. In sectorale cao's kunnen daarvoor fondsen worden gevormd.
- Bij zwaar werk inzetten op een kortere voltijdsnorm met behoud van salaris en goede afspraken over herbezetting.
- Afspraken die de maximale beschikbaarheid van werknemers begrenzen, juist in deze tijd waarin we steeds meer thuiswerken.
- Duidelijke afspraken over het begrenzen van overwerk en de compensatie in tijd (pauze en verlof),

- Harde afspraken over het recht om gebruik te maken van een generatiepactregeling met volledige herbezetting van de minder te werken uren.