



Rechtvaardige cao voor iedereen

Arbeidsvoorwaardenagenda 2023

Inhoud

Introductie: Visie op werk	1
Stop de scheefgroei	1
Verschil aan cao-tafel	1
Analyse: context cao-seizoen 2023	3
Inkomenscrisis	3
Bedrijven rijker, werkenden armer	3
Personeelstekorten	4
Zeggenschap voor vakmensen	4
Belang versterken cao	4
Hoofdstuk 1: Eerlijke beloning	6
Waardebehoud	6
14 euro	7
Reiskostenvergoeding	7
Hoofdstuk 2: Zekerheid	8
Structureel werk in vaste dienst	8
Tegengaan schijnopdrachtgeverschap	9
Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers	9
Hoofdstuk 3: Kwaliteit van werk	10
Zeggenschap over werk	10
Diversiteit en inclusiviteit	11
Gezond met pensioen	11
Slotwoord - Rechtvaardig	13

Introductie: Visie op werk

De FNV vindt dat iedereen gewoon goed werk verdient. In een beschaafd land moet iedereen kunnen rekenen op een baan die bestaanszekerheid biedt. Zekerheid van werk waar je op kunt rekenen en waar je je leven op kunt bouwen. Zekerheid van een inkomen dat niet minder waard wordt en waar je prima van kunt leven. Goed werk betekent gewaardeerd worden en autonomie en zeggenschap over je werk hebben. Daarbij is het van belang dat je je werk veilig, gezond en met plezier doet.

Het is niet alleen in het belang van het individu om goed werk te hebben. Het is ook in het belang van de samenleving en de economie. Mensen met goed werk voelen dat ze van waarde zijn en dat ze erbij horen. Goed werk geeft vertrouwen en rust in een mensenleven en daarbij ook in de samenleving. De economie draait door al die miljoenen mensen die werken en waarde creëren. Zij zijn de ruggengraat van onze economie.

Ook nu is het nog steeds niet voor iedereen weggelegd om goed werk te hebben. Sterker nog, steeds meer banen staan onder druk. Nederland zit midden in een inkomenscrisis. Er is te veel werk waar mensen niet of nauwelijks van rond kunnen komen. Er zijn nog te veel beroepen waarvan de werkdruk niet vol te houden is. Te veel mensen worden letterlijk en figuurlijk ziek van hun werk en hebben totaal niet het gevoel dat ze maar iets te zeggen hebben over hoe ze hun werk invullen. Het gebrek aan grip op geld, werk en leven is helaas voor grote groepen mensen aan de orde van de dag. Er is al het nodige over geschreven en geanalyseerd. Iedereen lijkt het erover eens te zijn dat deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt onwenselijk zijn. En toch lijkt er bijna niets te veranderen.

Voor een eerlijk functionerende arbeidsmarkt, is het van belang dat er op een rechtvaardige manier naar arbeid wordt gekeken. Ondernemers en aandeelhouders zien arbeid te vaak als middel om winsten te maken. Dus moet alles zo goedkoop en efficiënt mogelijk. Ook de mensen die het werk doen. Zo concurreren ondernemers elkaar en genereren flinke winsten. De werknemer betaalt het gelag. Ook in de publieke sectoren is te lang ingezet op kostenefficiëntie en besparingen waardoor er te weinig is geïnvesteerd in goed werk. De conclusie? Op veel plekken op de arbeidsmarkt zijn we ver weg geraakt van wat FNV goed werk vindt.

Stop de scheefgroei

We zijn een zeer welvarend land. Het is gewoon mogelijk dat elke werkende die welvaartsgroei terugziet in zijn inkomen en kwaliteit van werk. Tenslotte leveren ze er een doorslaggevende bijdrage aan. Maar dat gebeurt niet. Sterker nog, steeds meer mensen komen moeilijk rond van hun werk en voelen dagelijks dat de kwaliteit van hun werk is afgenomen. Geen toeval, want er is sprake van scheefgroei. Scheefgroei tussen de winsten en het loon, tussen de machtspositie van ondernemers en werknemers, tussen de kwaliteit van werk en de toename ervan. De balans tussen arbeid en kapitaal is zoek.

De politiek heeft een belangrijk aandeel in het aanpakken van de scheefgroei. Zij kunnen het minimumloon verhogen naar 14 euro, jeugdlonen afschaffen, onafhankelijke vakbonden garanderen, onzekere flexibele contracten en schijnconstructies verbieden en winsten en vermogens hoger belasten. Ze moeten, kortom, meer investeren in de publieke sectoren en sociale zekerheid. Zo kan de politiek de balans in de samenleving herstellen. De FNV strijdt hier dagelijks voor.

Verschil aan cao-tafel

Wij kunnen veel eerder en veel sneller met onze leden het verschil aan de cao-tafel maken voor miljoenen werknemers. Het verschil tussen goed werk of slecht werk, een flex- of vaste baan, koopkrachtverbetering of -verlies. Dat gaat niet vanzelf: we moeten het afdwingen. Want bijwerkgevers staan aandeelhouders en investeerders op de eerste plaats. Dat is zo in tijden van economische groei én van crisis. De rekening wordt altijd neergelegd bij de werknemers.

Dat zien we nu ook met de torenhoge inflatie. Werknemers zien hun lonen achterblijven, terwijl de bedrijfswinsten recordhoogtes bereiken. Een tegenmacht van een sterke vakbond met sterke leden is noodzakelijk, zodat we werkgevers dwingen om een eerlijke prijs voor arbeid te betalen. En structureel te investeren in fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Wij hebben samen met onze leden op veel plekken bewezen dat we aan de cao-tafel in staat zijn het verschil te maken en de scheefgroei te stoppen. Desnoods voeren we de druk op door acties.

Daarvoor hebben we meer actieve leden nodig die in beweging willen komen. Dan kunnen we die die machtsstrijd beter aan. Hoe sterker we staan, hoe meer we weten te bereiken.

In deze arbeidsvoorwaardenagenda gaan we die strijd aan door in te blijven zetten op de drie belangrijkste pijlers voor goed werk: een eerlijk inkomen, zekerheid en kwaliteit van werk. Met deze speerpunten zorgen wij ervoor dat werknemers het roer weer in handen krijgen.

Analyse: context cao-seizoen 2023

Inkomenscrisis

De verhouding tussen winsten en lonen groeit al jaren scheef en is nu volledig uit het lood geslagen. Uit onderzoek van de FNV en SOMO blijkt dat de winsten van Nederlandse multinationals de afgelopen 20 jaar met 500% zijn gestegen. De lonen zijn maar met 50% toegenomen. Daarbij is er een scheefgroei onder werkenden: vrouwen verdienen gemiddeld nog altijd 13% minder per uur dan mannen. En in bezit: de meest vermogende 1% in Nederland heeft meer dan een kwart van al het vermogen in handen. Inmiddels is deze situatie onhoudbaar geworden. Als de economische situatie niet verbetert zullen in dit najaar miljoenen huishoudens door hoge inflatie met betaalbaarheidsproblemen te maken krijgen. Het deel van de welvaartskoek dat naar factor arbeid gaat (arbeidsinkomensquote), is laag en daalt structureel verder.

Premier Rutte maakt er een jaarlijks ritueel van om bedrijven op te roepen om de lonen te verhogen. Maar de enorme scheefgroei is juist het gevolg van keuzes van het bedrijfsleven en de politiek. Bedrijven stellen kortetermijnwinsten boven alles en zien arbeid vooral als kostenpost waarop kan worden bezuinigd. Resultaat is dat mensen met lage en modale inkomens steeds lastiger rondkomen en weinig reserves hebben. Ook als zij fulltime werken. Met de historisch hoge inflatie worden de problemen voor deze huishoudens alleen maar groter.

De inflatie is in veertig jaar niet zo hoog geweest en kwam de afgelopen maanden vaak boven de 10% uit. Steeds meer huishoudens staan onder water. Uit onderzoek van FNV is gebleken dat 85% van de Nederlanders bespaart op de uitgaven. Het is zo ernstig dat 17% een bezoek aan de dokter uitstelt en 6% maaltijden overslaat. Het Nibud geeft aan dat 2,5 miljoen huishoudens moeite heeft met rondkomen.

Bedrijven rijker, werkenden armer

Het kabinet en de ondernemersorganisaties beweren dat we collectief armer worden. Maar de rekening van de inflatie wordt absoluut niet gelijk verdeeld. Want veel bedrijven zorgen er wel voor dat ze hun winsten op peil houden. Of verhogen en dividend uitkeren. Ze zijn zelfs toegenomen omdat bedrijven de gestegen prijzen extra doorrekenen aan de consument. Maar werkgevers zijn niet bereid de lonen aan te passen aan de prijsstijgingen. Bedrijven als Unilever, Ahold, Heineken, PostNL en Shell zullen nooit uit zichzelf de lonen volledig compenseren voor de inflatie. De politiek roept wel op tot het verhogen van de lonen, maar ondertussen wordt er nauwelijks iets gedaan voor de lonen in de publieke sectoren. Werknemers kunnen daardoor minder kopen. Zij pakken werknemers dubbel. En werkgevers zorgen ervoor, dat de balans tussen wat er wordt verdiend en wat gewone mensen daarvan terugzien alleen maar meer uit het lood slaat.

Het is onacceptabel dat een werknemer er door de inflatie op achteruit gaat terwijl er niet minder wordt gewerkt. De huidige krappe arbeidsmarkt zorgt daarbij ook nog eens voor meer werkdruk. Ondertussen worden de meeste bedrijven wél rijker en het huishoudboekje van de Staat, staat er goed voor. Koopkrachtverlies is dan ook sociaal oneerlijk. Het is slecht voor het vertrouwen van mensen in de economie en samenleving. Het zijn de ondernemers die inkomens van miljoenen huishoudens moeten compenseren. Er is genoeg geld bij de bedrijven om een inkomenscrisis voor miljoenen werkenden te voorkomen. Vanzelfsprekend gaat de FNV dan ook voor koopkrachtbehoud en –verbetering in het komend arbeidsvoorwaardenseizoen.

Personeelstekorten

Personeelstekorten zijn niet nieuw, maar 2022 is wel het jaar dat ze overal zichtbaar werden. Ouderen kunnen niet verzorgd worden, restaurants niet opengaan, scholen en kinderopvang moeten sluiten en vliegtuigen kunnen niet vertrekken.

Achter deze berichten in de media schuilen pijnlijke verhalen. Er wordt steeds meer van minder mensen gevraagd. Het gevolg is torenhoge werkdruk. De werkdruk schaadt de gezondheid. Mensen worden ziek, vallen uit en de werkdruk stijgt daardoor nog verder voor de overblijvers. In de wanhoop om deze tekorten te vullen, trekken werkgevers onervaren krachten aan. Er is nauwelijks tijd om ze in te werken. Gevolg? Werk wordt naast psychisch zwaarder ook gevaarlijker zeker als er met machines of gevaarlijke stoffen wordt gewerkt.

Gefocust op kortetermijnwinsten en kostenefficiëntie mogen werkgevers de nijpende tekorten zichzelf voor een groot deel aanrekenen. Veel sectoren dachten weg te kunnen komen met het zo flexibel en goedkoop mogelijk organiseren van werk. Nu er wat te kiezen valt voor werknemers, stappen zij terecht over naar werk met een betere beloning, lagere werkdruk en minder onregelmatigheid. Werkgevers die niet mee kunnen met de race naar boven, zullen op termijn weinig bestaansrecht hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Deze les is nog niet overal doorgedrongen. Bedrijven en organisaties denken nog steeds niet na over hoe ze werknemers kunnen behouden of deugdelijke arbeidsvoorwaarden bieden. Met als gevolg dat het schaarse nieuwe personeel ook weer net zo snel naar buiten rent. Door dit soort keuzes komt ook de klimaat- en energietransitie onder druk te staan. Het is onwerkelijk in welke bochten sommige werkgevers zich wringen om maar geen goede, vaste banen aan te bieden. Terwijl dat uiteindelijk de meest voor de hand liggende oplossing is.

Het is ook onacceptabel dat er nog steeds tal van groepen buitenspel staan op de arbeidsmarkt. Vrouwen, minderheden, mensen met een arbeidsbeperking en 50+’ers die allemaal willen en kunnen werken. Werkgevers zouden hen nu juist moeten omarmen. Maar waar dit al gebeurt, is dat mondjesmaat of tegen mindere arbeidsvoorwaarden.

Zeggenschap voor vakmensen

De FNV blijft aan de cao-tafel inzetten op hogere lonen, betere arbeidsvoorwaarden en veel meer vaste banen met voldoende vaste uren. Dat maakt werk aantrekkelijker en is daarmee een goede oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt en het aanpakken van de inkomenscrisis.

Vakmensen krijgen steeds minder ruimte om hun vak uit te oefenen, terwijl bedrijven juist zouden moeten investeren in hen. Op de werkvloer hebben zij steeds vaker te maken met allerlei bureaucratische regels en processen. Die maken het werk lastiger en gaan ten koste van zeggenschap over de invulling van het werk. Veel directies en leidinggevenden praten óver de werkvloer, maar niet mét de werkvloer. Terwijl dit juist de mensen zijn die weten hoe zij hun werk het snelste en het beste kunnen doen.

Belang versterken cao

Een sterke cao die breed geldt en goed gehandhaafd wordt, is in het belang van iedereen en hét middel om voor mensen het verschil te maken. Via de cao hebben werknemers goede arbeidsvoorwaarden en bestaanszekerheid. Een sterke cao stopt daarnaast de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Dit is ook in het belang van bedrijven, die weer kunnen investeren en zich richten op de lange termijn in plaats van het kortetermijndenken.

Helaas is het kortetermijndenken nog vaak dominant. Werkgevers proberen om onder de cao uit te komen of de afspraken uit te hollen. Sterke cao's uitonderhandelen gaat dus niet vanzelf. Onze leden en sectoren hebben daar een grote rol in. Hoe sterker wij staan, hoe groter de kans dat wij concurrentie op arbeidsvoorwaarden kunnen stoppen. Dan kunnen wij afspraken maken met een grote reikwijdte, waar veel mensen bij betrokken zijn en sterker van worden. Die aansluiten bij de wensen van werknemers in een sector. En we blijven de toegevoegde waarde van de cao benadrukken bij alle werknemers.

Hoofdstuk 1: Eerlijke beloning

De FNV wil dat iedereen een leefbaar inkomen heeft, zodat mensen gewoon een goed bestaan hebben. Het kan niet zo zijn dat mensen niet kunnen rondkomen van hun loon in een welvarend land als Nederland. Toch is dit voor velen de keiharde werkelijkheid.

De lonen blijven al jaren te veel achter op de welvaartsgroei. Bedrijven grijpen elk excuus aan (crisis of geen crisis) om de lonen niet of zo min mogelijk te laten stijgen. Het gevolg is dat het voor velen steeds moeilijker is geworden om goed te kunnen leven van hun inkomen. Veel huishoudens met fulltime banen zijn zelfs afhankelijker geworden van allerlei overheids-toeslagen om alle kosten te kunnen betalen. In de tussentijd zijn bedrijven alleen maar rijker geworden en is de welvaart gegroeid.

Nu we kampen we met een historisch hoge inflatie is het niet verwonderlijk dat veel huishoudens direct in grote financiële problemen raken. De gevolgen van structureel achterblijvende lonen en het loonmatigingsdenken bij bedrijven zorgen ervoor dat veel mensen met een inkomenscrisis te maken hebben of krijgen. De oplossing is echter simpel, al zullen veel loonmatigingsdenkers moeten wennen aan het idee: de lonen moeten fors omhoog. Een loongolf die de inflatie volledig compenseert en de koopkracht van mensen verbetert, is de enige remedie tegen de inkomenscrisis. Het goede nieuws is dat er genoeg geld is bij bedrijven om die loongolf te betalen.

Inflatie raakt iedereen, maar de groep die er het meest onder lijdt zijn de mensen met lage- en midden-inkomens. Het is deze groep die de afgelopen jaren relatief weinig inkomensstijging heeft gezien en daardoor weinig buffers heeft kunnen opbouwen. De hoge prijzen in de supermarkt en de hoge energieprijzen komen percentueel harder aan. De betalingsproblemen van minima en modaal stapelen zich op.

Vrouwelijke werknemers in Nederland verdienen gemiddeld minder dan mannelijke werknemers. In een werkend leven telt het verschil op tot 300.000 euro. Deze loonkloof is gemiddeld 13%. Dit vindt de FNV onwenselijk en oneerlijk. Dit dient opgelost worden door dat er meer transparantie komt over hoe groot de loonkloof in een bedrijf is, bijvoorbeeld door te rapporteren aan de OR.

Gerichter beleid, een minimumuurloon van 14 euro en een stevige loonsverhoging is dan ook keihard - en snel - nodig. Het is aan de leden van de FNV om die loongolf af te dwingen. Hoe sterker de FNV staat, hoe betere loonafspraken er gemaakt kunnen worden.

Waardebehoud

De FNV vindt dat het salaris altijd zijn waarde dient te behouden. Daarop moeten mensen kunnen vertrouwen. Als je minder kan betalen met je salaris -terwijl je niet minder bent gaan werken- is dat de bijl aan de wortel van ons beloningstelsel en de economie. De uitzonderlijke hoge inflatie zou in beginsel niets mogen veranderen aan dit simpele gegeven. Zolang bedrijven de hogere kosten kunnen doorrekenen en de winsten niet onder druk komen te staan, is het plicht van iedere onderneming om de lonen in ieder geval te compenseren voor de stijgende prijzen. Bij lagere inflatie zullen ondernemingen daar weinig problemen mee hebben. Maar als de inflatie stijgt voelen ze er weinig voor om hun winsten te verlagen. Het automatisch laten meestijgen van het salaris op basis van de inflatie is de meest eerlijke en

Eerlijke beloning

Inzet

- Eerlijke beloning in de vorm van automatische prijscompensatie.
- Sectoraal in te vullen inkomensverbetering
- Minimumuurloon van 14 euro
- Werknemers verdienen vanaf 18 jaar het volwassen loon.
- Verkleinen loonkloof tussen mannen en vrouwen
- Volledige vergoeding OV-kosten of anders fiscaal maximale kilometervergoeding.

objectieve manier van inkomenscompensatie. Dat principe is onafhankelijk van de grillen van de onderneming en zijn aandeelhouders/investeerders. Daarnaast kan iedere onderneming hier ruim van tevoren rekening mee houden, want de lonen zijn gebaseerd op de inflatie van de afgelopen periode. De lonen volgen de inflatie en niet omgekeerd. Dit zorgt uiteindelijk voor een beter systeem om met schokken in de koopkracht om te gaan dan we nu hebben.

De FNV zet dus in op het automatisch compenseren van de lonen. De zogenaamde automatische prijscompensatie moet de standaard gaan worden in alle cao's die wij afsluiten. Daarvoor wil de bond een systematiek waarin in elk kalenderjaar de salarissen per 1 januari moeten worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van het CBS consumenten-prijsindexcijfer (afgeleid oktober-oktober).

Ruimte voor inkomensverbetering zal het komend seizoen enorm verschillen per sector. Het FNV-principe is en blijft, dat naast de reguliere koopkrachtbehoud, mensen er ook in koopkracht op vooruit moeten gaan. Kijkend naar de stevige winstgroei in sommige sectoren, is er financiële ruimte voor koopkrachtverbetering. Gezien de grote verschillen tussen sectoren en de ambitie om in ieder geval overal koopkrachtbehoud te realiseren, zal de inzet voor koopkrachtverbetering in het komend seizoen sectoraal en op bedrijfsniveau worden bepaald.

14 euro

De FNV-strijd voor een minimumuurloon van 14 euro vanaf 18 jaar is belangrijker dan ooit en gaat ook aan de cao-tafel onverminderd door. We dwingen steeds meer cao-afspraken af waarin het minimumuurloon naar 14 euro gaat en jeugdschalen zijn afgeschaft. Vanuit Brussel en Den Haag wordt de roep om 14 euro als minimumuurloon ook steeds luider. Het kabinet heeft een eerste stap gezet in het verhogen van het minimumloon. Maar het is te weinig en te laat voor veel huishoudens. Het CPB heeft berekend dat voor huishoudens die onder water komen te staan door de huidige inflatie, de huidige verhogingen van het wettelijk minimumloon onvoldoende zijn.

De FNV vindt dat het minimumloon 60% van het mediaan inkomen behoort te zijn: voor Nederland 14 euro. De Europese commissie heeft zich hier ook voor uitgesproken. Naast het opvoeren van de politieke druk, zal de FNV het komend seizoen aan de cao-tafel de eis van 14 euro op tafel leggen als minimum voor een leefbaar inkomen voor iedereen vanaf 18 jaar.

Reiskostenvergoeding

Ook aan de benzinepomp is inflatie goed te merken. Dit kan ervoor zorgen dat werken minder loont, omdat je een groter deel van je inkomen moet uitgeven om überhaupt op je werk te komen. Helemaal als je niet in de buurt van je werk woont, bijvoorbeeld omdat dat werk op een afgelegen plek is of omdat wonen in een stad voor steeds minder mensen te betalen is. We constateren dat een reiskostenvergoeding maar een deel van de stijgende kosten compenseert. De FNV zet in op een volledige vergoeding van alle OV-kosten. Dit is duurzamer en er is ook meer fiscale ruimte voor een volledige vergoeding. Mocht dit vanwege reistijd of de regio niet kunnen, dan wil de FNV een kilometervergoeding afspreken die de volledige fiscale ruimte benut. Dat betekent 21 cent in 2023 en 23 cent voor de jaren daarna.

Hoofdstuk 2: Zekerheid

Vier op de tien werkenden heeft een flexibel contract of werkt als zzp'er, met een oververtegenwoordiging van vrouwen, en mensen met een migratieachtergrond. In Nederland hebben 3,9 miljoen mensen een flexibel of zzp-contract. Dat betekent dat zij er niet vanuit kunnen gaan dat zij op korte termijn nog werk hebben. Dat zij ieder jaar weer kampen met de onzekerheid of zij wel mogen blijven bij het werk dat zij doen. Het is vaak deze groep die het hardst wordt geraakt in tijden van crisis. Bovendien hebben ze vaker zware werkomstandigheden. Ook nu zijn het de mensen met onzeker werk die hun koopkracht het hardst zien dalen door de stijgende prijzen.

De doorgeslagen flexibilisering is geen natuurverschijnsel. Het is een doelbewuste keuze van ondernemers om arbeid zo goedkoop mogelijk te maken en de machtspositie van werknemers te verzwakken. Een kwalijke keuze.

Zekerheid

Inzet

- Structureel werk wordt gedaan door mensen met een contract voor onbepaalde tijd.
- Tegengaan schijn-opdrachtgeverschap.
- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers.
- Flex alleen voor piek of ziek.
- Tegengaan werken zonder loon

De FNV vindt dat iedereen die structureel werk doet, recht heeft op een contract voor onbepaalde tijd. Dit geeft mensen meer grip op hun werk en leven. Het geeft ze meer perspectief en een sterkere machtspositie. De werkgevers zijn over het algemeen vaker bereid om te investeren in mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Daarnaast zijn zij verplicht om de cao volledig toe te passen en afspraken over periodieke loonsverhogingen, winstuitkeringen, reiskosten en pensioenopbouw na te leven. Een contract voor onbepaalde tijd dwingt werkgevers om een eerlijke prijs voor arbeid te betalen. Daarmee is het contract voor onbepaalde tijd de beste koopkrachtverbetering voor mensen met een onzeker contract en dus een belangrijk middel om de balans tussen arbeid en kapitaal te herstellen.

De steun voor de FNV-visie op flexwerk is groot. De SER, de Commissie Borstlap, de OESO, de WRR en zelfs het kabinet hebben er allemaal op gewezen dat de hoeveelheid flex op de Nederlandse arbeidsmarkt schadelijk is voor de Nederlandse economie. De uitwerking van het middellange termijnadvies van de SER door het kabinet, gaat wetwijzigingen met zich mee brengen die de uitwassen van flex aanpakken en daarmee de positie van alle werkenden versterkt.

Op de werkvloer zien wij nog veel misstanden door de doorgeslagen flexibilisering, die zo ernstig zijn dat wij niet kunnen afwachten tot de overheid ingrijpt. Misstanden rondom arbeidsmigranten die oververtegenwoordigd zijn in onzekere contracten, de preciaire positie van oproepkrachten en jongeren die het vooral moeten doen met flexbaantjes of schijnzzp-constructies, de grote groep uitzendkrachten op Schiphol. Allemaal voorbeelden van misstanden waar onze leden op de werkvloer en bij cao-onderhandelingen tegen strijden én op door zullen blijven pakken.

Structureel werk in vaste dienst

Het uitgangspunt is dat structureel werk wordt gedaan door mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Structureel werk is werk dat er minstens negen van de twaalf maanden is. Als we op die manier kijken, dan zijn er miljoenen flexbanen ten onrechte flex. Werk dat wisselende mensen met een flexcontract vaak al jarenlang doen. Dit moet anders. De supermarkten moeten jaar in jaar uit dagelijks bijgevuld worden, de patiënten in het ziekenhuis moeten jaar in jaar uit dagelijkse verzorging krijgen, de treinen moeten altijd rijden, kinderen moeten les krijgen, misdaad moet worden opgelost, de pakketten moeten dagelijks gesorteerd worden en getransporteerd. Dit zijn allemaal voor de hand liggende voorbeelden van structureel werk. Desondanks blijven dit soort sectoren krampachtig vasthouden aan

flexibele contracten om daarmee ondernemingsrisico's volledig af te wentelen op werkenden en minder te hoeven investeren in gewoon goed werk.

Daarnaast begint zo langzaam ook wel duidelijk te worden, dat loyaliteit wederkerig is. Als een werkgever geen loyaliteit naar z'n mensen toont, kan hij dat ook niet terug verwachten. Juist de sectoren met een overdaad aan goedkope flexbanen zijn nu ook de sectoren met de grootste personeelstekorten.

FNV wil flex terugbrengen naar waar het oorspronkelijk voor bedoeld is. Flexibele arbeid dient om piekmomenten of uitval door ziekte op te vangen of voor tijdelijk specifieke expertise die niet tot de kernactiviteit van de onderneming behoort. Dat betekent wat de FNV betreft dat er maar drie acceptabele vormen van flexibele contracten zijn: een tijdelijk contract met een écht uitzicht op vast in dienst van de werkgever, uitzendwerk voor beperkte tijd en echte zelfstandigen die zelf met opdrachtgevers stevige afspraken kunnen maken. Het zou wat de FNV betreft aan de werkgever moeten zijn om aannemelijk te maken dat sprake is van piek of ziek, anders dient er een contract voor onbepaalde tijd te zijn. Decennialang is in Nederland sprake geweest van 'flexibel contract, tenzij...'. Wij willen dat weer omdraaien. Het uitgangspunt zou moeten zijn: 'een contract voor onbepaalde tijd vanaf dag één, tenzij...'.

Tegengaan schijnopdrachtgeverschap.

Nederland telt 1,1 miljoen zelfstandigen zonder personeel. Daar zitten veel mensen tussen die in ieder opzicht werknemer zijn, behalve op papier. Dat zijn geen echte zzp'ers, maar werknemers in dienst van schijnopdrachtgevers. Denk bijvoorbeeld aan de vele tieners en arbeidsmigranten die maaltijden bezorgen in de grote steden. Dat zijn geen mensen voor wie het ondernemerschap op enig moment lonkte maar mensen die in deze positie gedwongen zijn.

De FNV vindt dit een slechte zaak. Deze mensen zijn vaak onverzekerd voor ziekte of werkloosheid, laat staan dat zij een fatsoenlijk pensioen opbouwen. Het geld dat zij als 'zzp'er' verdienen, is ook niet genoeg om een van deze regelingen af te sluiten. Een zzp'er heeft een vijf keer hoger risico op armoede dan een reguliere werknemer. Het gaat hier simpelweg over werkgevers die goedkoper uit willen zijn door ondernemingsrisico's en kosten af te wentelen op werknemers en zo de werknemersrechten in het arbeidsrecht en cao te ondermijnen. Het is daarom van belang dat er minimumtarieven worden afgesproken en er nagegaan wordt of er collectief onderhandeld kan worden namens ZZP'ers.

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers

Flexwerkers, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten, doen hetzelfde werk als hun collega's met een contract voor onbepaalde tijd. Maar vaak tegen een lagere beloning of soms zelfs hele andere arbeidsvoorwaarden. Werkgevers vinden met name de goedkopere arbeidskosten aantrekkelijk. Dit vindt de FNV onacceptabel. Uit onderzoek van de FNV volgt dat flexwerkers in Nederland tussen 2010 en 2021 zo'n 42,5 miljard euro aan inkomen, premies en pensioenopbouw zijn misgelopen. Dat is een enorm bedrag. Daarom zet de FNV in op de afspraak, dat op plekken waar flex nog gebruikt mag worden, de flexwerker vanaf dag één dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden krijgt als de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd.

Dit geldt ook voor mensen die worden ingezet vanuit de participatiewet: ook zij moeten kunnen rekenen op hetzelfde loon en arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk. Wij willen kortom dat afgesproken wordt dat er niet gewerkt wordt zonder loon.

Hoofdstuk 3: Kwaliteit van werk

De FNV vindt het belangrijk dat mensen hun werk op een veilige en gezonde manier kunnen doen. Door de krapte op de arbeidsmarkt is de werkdruk zeer sterk toegenomen. Werknemers moeten meer doen dan ze eigenlijk aankunnen. Het gevolg is dat mensen ziek worden en uitvallen.

De machtsbalans tussen werkgever en werkende is zoek. De werkgever bepaalt en de werkende mag afwachten wat hem of haar te wachten staat. Er is onvoldoende zeggenschap over het werk. Het wordt de hoogste tijd dat de werkende het roer in handen krijgt.

Zeggenschap over werk

Een goede baan is een baan met zeggenschap. Waarbij werknemers zelf aan kunnen geven wanneer het werk te veel wordt en wat ze wel of niet kunnen doen. In de praktijk zie je dat in sectoren waar de werkdruk erg hoog is, zoals de zorg, mensen kiezen voor een zzp-contract, zodat zij weer grip hebben op hun roosters. Wat de FNV betreft zou dat niet nodig moeten zijn. Werknemers moeten binnen bestaande contracten al voldoende zeggenschap hebben over hun werk.

Zeggenschap over werk omvat: zeggenschap over de invulling van het werk, over werktijden en bereikbaarheid, over werklocaties en over de loopbaan. Zeggenschap over de invulling van het werk gaat over invloed op het werktempo en de werkinhoud. Het management moet meer vertrouwen hebben dat werkenden goed verstandige besluiten kunnen nemen over de inhoud van het werk, zonder overvullende ballast van procedures en regeltjes. Daarbij kan een risico inventarisatie en -evaluatie, waarbij aandacht is voor werkdruk, een belangrijke rol spelen.

9 op de 10 werknemers wil meer zeggenschap over waar ze werken. Nu mensen na corona weer terugkeren naar kantoor, is zeggenschap over wáár je werkt nog nooit zo belangrijk geweest. Sommige mensen vinden het fijn om op kantoor te werken, anderen vinden het fijn om thuis te werken. De overgrote meerderheid – volgens FNV onderzoek ruim 70% - ziet een combinatie voor zich: hybride werken. Desondanks worden werknemers soms gedwongen om ofwel thuis te werken ofwel terug naar kantoor te komen. Dat vindt de FNV niet meer van deze tijd. De recente ‘Wet werken waar je wilt’ is daarbij een steun in de rug. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid werknemers daarbij Arbo-proof te faciliteren, inclusief een fatsoenlijke thuiswerkvergoeding.

Zeggenschap over werktijden en bereikbaarheid betekent de mogelijkheid hebben om zelf te roosteren en werknemers de ruimte bieden om in deeltijd te werken als ze dat willen. Maar je moet ook onbereikbaar kunnen zijn in je vrije tijd. Werknemers worden geconfronteerd met ‘sociale werkdruk’. Bijvoorbeeld omdat er buiten werktijd op het laatste moment in de werk-appgroep gevraagd wordt of je toch een dienst over kan nemen. De FNV vindt dat je vrije tijd van jou is. Iedereen zou daarom het recht op onbereikbaarheid moeten hebben.

Ten slotte is zeggenschap over je loopbaan belangrijk. Sommige werknemers zitten gevangen in een baan waar ze misschien wel vanaf willen, maar niet vanaf kunnen. Bijvoorbeeld omdat werkgevers te weinig ruimte bieden voor scholing en ontwikkeling. Dat bemoeilijkt een overstap naar een andere functie. Zeker in deze arbeidsmarkt is dat korte termijn denken van werkgevers. De FNV wil daarom

Kwaliteit van werk

Inzet

- Voldoende zeggenschap en autonomie werknemers over werk en grip op hun rooster en werktijden.
- Recht op vrije keuze werkplaats en onbereikbaarheid
- Voldoende werkplekken voor mensen met afstand arbeidsmarkt
- Iedere organisatie moet een gedragscode, onafhankelijk en deskundige vertrouwenspersonen, klachtenprocedure en sanctiebeleid hebben.
- Begrenzen overwerk
- Generatiepact en RVU-regelingen

goede scholingsfaciliteiten waaruit medewerkers zelf kunnen kiezen. Dat levert mensen meer grip op hun loopbaan op. Daarnaast zijn investeringen in het opleiden van nieuwe collega's van groot belang. Onder meer door te zorgen voor voldoende stage- en leerwerkplekken, die fatsoenlijk vergoed worden en waarbij genoeg tijd voor begeleiding is.

Diversiteit en inclusiviteit

Diversiteit en inclusiviteit (D&I) is belangrijk voor iedereen. Het draagt bij aan een gezonde en veilige werkvloer. Om te zorgen voor meer D&I moet discriminatie op de werkvloer (bewust of onbewust) aangepakt worden. Want discriminatie omdat je een hoofddoek draagt, een donkere huidskleur hebt, vrouw bent, in een rolstoel zit, je een transgender persoon bent, en/of omdat je homoseksueel of bi plus bent, mag nooit.

De FNV zet zich ook in voor garantiebannen voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de banenafspraken 2013. De groep werkgevers die werk maakt van de banenafspraken wordt steeds kleiner. En dat, terwijl juist in deze krappe arbeidsmarkt niemand aan de kant mag blijven staan. De FNV blijft daarom inzetten op de banenafspraken, het is belangrijk dat er voldoende kwantitatieve en kwalitatieve banen zijn, voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast dient er een ontslagverbod te komen voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard in de WIA.

Om te zorgen dat vrouwen goed kunnen werken is aandacht nodig voor vrouwelijke gezondheid. Werkgevers moeten een veilige werkplek garanderen tijdens de zwangerschap. Klachten bij menstruatie en de overgang moeten bespreekbaar zijn om vrouwen niet al midden in hun werkzame leven 'op te branden' en duurzaam inzetbaar te houden. Daarnaast dient goede, toegankelijke (gratis) kinderopvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar worden gerealiseerd, zodat ouders ondersteund worden in de combinatie van betaald werk en zorgtaken.

Voor LHBTIQ+'ers betekent dit dat er meer wordt ingezet op zaken als transitieverlof en meerouder-schapsverlof.

2022 was ook het jaar waarin in Nederland veel schandalen rondom seksueel geweld naar buiten zijn gekomen. Dit benadrukt nog maar eens hoe belangrijk het is dat in elke organisatie goede en duidelijke afspraken moeten zijn over ontoelaatbaar gedrag. Iedere organisatie moet een gedragscode, onafhankelijk en deskundige vertrouwenspersonen, klachtenprocedure en sanctiebeleid hebben.

Ook het komend seizoen zal de FNV vanuit de sectoren aan de cao-tafel aan de slag gaan met het belang van meer inclusie en diversiteit op de werkvloer.

Gezond met pensioen

De FNV vindt het belangrijk dat iedereen gezond zijn pensioen kan halen. Voor een deel betekent dit dat werk niet te belastend dient te zijn. Goede preventie is hard nodig. Dit betekent dat werk op een Arbo-bestendige wijze moet worden uitgevoerd. Dit betekent: grenzen aan de hoeveelheid werk, waaronder de hoeveelheid overwerk.

Niet iedereen kan de pensioenleeftijd gezond halen. Mensen in zware beroepen krijgen al veel eerder klachten die ervoor zorgen dat zij niet meer kunnen werken. Het is daarom belangrijk daar voorzieningen in te treffen. Dit kan in de vorm van een zware beroepenregeling. Ook kan de FNV in dit kader afspraken maken over het generatiepact. Hierdoor kan een oudere werknemer minder uren werken en gezond zijn pensioen halen. Een jongere medewerker krijgt hierdoor een vaste baan.

Een andere belangrijke -zij het tijdelijke- oplossing vloeit voort uit het pensioenakkoord. Totdat er een meer permanente regeling is voor zware beroepen, biedt de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

ruimte. Hierdoor kunnen werknemers met zware beroepen tot drie jaar voor hun AOW-leeftijd eerder stoppen met werken. De FNV wil graag een verruiming van de RVU, zodat meer maatwerk mogelijk is waar sectoren dat nodig hebben. Daarnaast ziet de FNV deze regeling het liefst op zoveel mogelijk plekken afgesproken worden. Dat is helaas zeker geen vanzelfsprekendheid.

De verwachting is dat in 2023 de nieuwe pensioenregels ingaan. In dat nieuwe pensioenstelsel zet de FNV in op het solidaire contract. Wij zullen in cao's werken aan een zo goed mogelijke transitie van het ene stelsel naar het andere. Daarnaast streven we naar een premieniveau van 25-30% van de pensioengrondslag voor alle leeftijden, zodat een pensioen van 80% van het gemiddelde loon na 42 jaar werken bereikbaar blijft.

Slotwoord - Rechtvaardig

Met deze arbeidsvoorwaardenagenda gaan de leden van FNV het komend seizoen aan de slag om eerlijke en rechtvaardige cao-afspraken te maken. De cao is na meer dan 100 jaar nog steeds cruciaal om de positie van werknemers te beschermen en hun rechten te borgen. Het is een belangrijk middel om een eerlijk deel van de welvaart op te eisen. Ook nu zien nog steeds miljoenen mensen het belang en de toegevoegde waarde van de cao. Wel hebben nog te veel werknemers het idee dat die cao er vanzelf komt of te danken is aan de overheid of werkgevers. Het zijn echter de leden van FNV die zich hebben georganiseerd, om gezamenlijk op te komen voor de belangen van hun collega's. Zij begrijpen dat je samen sterker staat en meer kunt bereiken. De leden van FNV hebben ook bewezen dat in de bedrijven en sectoren waar veel mensen zich organiseren, zij de beste loonsverhogingen en arbeidsvoorwaarden afspreken.

De nood is hoog, niet alleen door de inkomenscrisis, maar ook omdat de cao steeds vaker onder druk staat. Steeds vaker proberen ondernemingen zo goedkoop mogelijke arbeidsvoorwaarden af te spreken en te tornen aan de verworvenheden van werknemers. Verworvenheden waar vakbondsleden decennialang voor hebben gestreden. Het kan niet zo zijn dat een generatie opgroeit met minder werknemersrechten en minder goede cao's. Voor een sociaal rechtvaardige samenleving is een samenleving met goede cao's een vereiste. Het is dan ook cruciaal dat meer collega's zich samen organiseren voor hun cao. Daarmee voorkomen ze, dat ze een speelbal worden van ondernemers.

De eisen van FNV zijn niet alleen rechtvaardig maar ook haalbaar en betaalbaar. Het is vooral een kwestie van het afdwingen van de juiste keuzes. Daarvoor is werknemersmacht nodig, vakbondsmacht. Hoe meer leden, hoe meer moed en vertrouwen er zal zijn om ook in het komend seizoen in al die bedrijven en organisaties voor miljoenen mensen het verschil te maken. De leden van de FNV gaan aan de slag met de rechtvaardige eisen voor meer werkzekerheid, hogere lonen en betere kwaliteit van werk.