

DE BALANS HERSTELLEN

*Gewoon goed werk
voor iedereen*



**ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA
2021 - 2022**



VOORWOORD

“Een eerlijke arbeidsmarkt begint bij gewoon goede cao’s”

De arbeidsmarktanalyse van de FNV heeft brede steun in de samenleving. Voor de coronapandemie werd al erkend dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt is doorgeslagen, dat de lonen achterblijven en dat structurele hervormingen nodig zijn om de arbeidsmarkt weer eerlijk te laten functioneren. De balans in de samenleving, tussen arbeid en kapitaal, moet hersteld worden. De disbalans die er nu is leidt tot veel onvrede in de samenleving. Met name bij mensen met lage en modale inkomens is er weinig vertrouwen in de economie. Zij merken weinig van de welvaartsgroei terwijl hun onzekerheid almaar lijkt toe te nemen.

De coronapandemie heeft de kwetsbare positie van mensen met onzeker- en of laagbetaald werk verder uitvergroot en onderstreept. Ook het belang van een sterke rechtspositie voor mensen die werken in vitale sectoren is duidelijker geworden. Inmiddels hebben ook de centrale werkgeversorganisaties zich in het middellange termijn advies vanuit de SER geëngageerd aan een agenda waarin iedereen eerlijk meedeelt in de welvaart. Het is dan ook tijd voor echte daden die wezenlijk het verschil gaan maken voor mensen.

Een belangrijke basis voor die beoogde brede welvaart is dat de arbeidsmarkt eerlijker gaat functioneren, dit betekent dat het hebben van een vaste baan met voldoende uren en een leefbaar inkomen de norm is voor iedereen. Een belangrijke stap om tot een eerlijke arbeidsmarkt te komen, is aan de cao-tafel.

De economische vooruitzichten zijn positief. In sommige sectoren wordt krapte verwacht. Het gaat hierbij vaak om werk in de sectoren waar de onzekerheid groot is, de lonen laag liggen en de werkdruk torenhoog is. Van de structurele personeelstekorten in publieke sectoren zoals de zorg en het onderwijs tot krapte in de horeca en handel. Het probleem is niet dat we te weinig werken. Het probleem is dat dit waardevolle werk niet genoeg gewaardeerd wordt. Daar ligt de oplossing dan ook. Het beste antwoord op krapte is investeren in eerlijk arbeidsvoorwaarden.

Dit arbeidsvoorwaardenseizoen pakken we daarom samen met onze leden door op het maken van cao-afspraken om de balans te herstellen en gewoon goed werk voor iedereen te realiseren.



Zakaria Boufangacha, vicevoorzitter FNV

Inleiding en samenvatting

De coronapandemie heeft een vergrootglas gelegd op een aantal structurele arbeidsmarktproblemen. Zoals de doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt, tekorten in maatschappelijke sectoren en de toenemende ongelijkheid en polarisatie op de arbeidsmarkt. De coronapandemie heeft de urgentie om met deze problemen aan de slag te gaan nogmaals onderstreept. De lasten en lusten op de arbeidsmarkt dienen eerlijker te worden verdeeld.

De economie trekt weer aan en de economische vooruitzichten zijn positief. In meerdere sectoren wordt een grote vraag naar werknemers en zelfs krapte verwacht. Het is nu tijd om de structurele problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken en de balans te herstellen. De eerste stappen die we daarin kunnen zetten zijn aan de cao-tafel. De economische groei dient zich te vertalen in gewoon goed werk voor iedereen. Dat is zeker werk, met een eerlijk inkomen en voldoende kwaliteit, grip en zeggenschap.

De FNV heeft dit cao-seizoen een arbeidsvoorwaardenagenda om de balans te herstellen. Zodat een vaste baan die zekerheid biedt weer de norm wordt en mensen een eerlijke beloning krijgen voor het werk dat zij doen. Zodat werkenden voldoende grip en zeggenschap op hun werk hebben en gezond met pensioen kunnen gaan. Met andere woorden: gewoon goed werk dient voor iedereen de norm te zijn.

Met de steun van werkgevers voor deze doelstellingen in het recente SER-advies gaan we met veel vertrouwen het komende cao-seizoen in. Om gezamenlijk te zorgen dat meer mensen gaan profiteren van onze welvaart en zo de scheefgroei tegen te gaan. Dat bereiken we door in te zetten op vast werk als norm, gelijke arbeidsvoorwaarden voor mensen die hetzelfde werk doen, juist ook uitzendkrachten en het tegengaan van scheefgroei door de laagste lonen te verhogen en mensen meer zekerheid over hun uren te geven. Juist nu er in veel sectoren tekorten zijn, is het zaak deze onderwerpen nu goed te regelen en mensen te behouden.

Corona legt ongelijkheden bloot

De meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt hebben de eerste economische klappen van de coronapandemie opgevangen. Vele uitzend- en oproepkrachten zijn aan het begin van de pandemie direct hun werk verloren. Tijdelijke contracten werden niet verlengd. Vooral jongeren, die vaker werken op basis van een flexibele arbeidsrelatie, zijn hierdoor onevenredig hard getroffen. Evenals vrouwen, laagopgeleiden, Nederlanders met een migratieachtergrond en arbeidsmigranten. Deze groepen zijn oververtegenwoordigd in flexibel werk en hebben ook relatief vaak werk dat niet veilig vanuit huis kan worden uitgevoerd.

De coronacrisis heeft ook het belang van onmisbare beroepen onderstreept. Zonder het werk dat zij doen loopt de samenleving vast. De tekorten in publieke sectoren zoals de zorg en het onderwijs zijn al jaren een groot probleem. Door de pandemie zijn structurele financieringsproblemen en tekorten aan personeel in deze publieke sectoren nog eens extra uitvergroot. Werkenden in onmisbare beroepen dienen daadwerkelijk op waarde te worden geschat. Daar horen afspraken bij over kwaliteit van werk en goede arbeidsvoorwaarden. Dat maakt het, voor bijvoorbeeld jongeren, ook aantrekkelijker om voor zo'n onmisbaar beroep te kiezen.

Vanuit de structurele personeelstekorten in de publieke sector moeten we lessen trekken, zeker nu ook in veel andere sectoren krapte wordt verwacht. Door mensen steeds meer en harder te laten werken nemen werkdruk en uitval toe en wordt het werk minder aantrekkelijk met nog grotere personeelstekorten als gevolg.

Scheefgroei

De economie van Nederland is steeds schever gegroeid. Een grote groep werkenden profiteert steeds minder van de economische groei terwijl een kleine groep aan de top juist een almaar groter deel van de welvaartskoek in handen krijgt. De afgelopen tien jaar is de Nederlandse economie flink gegroeid maar besteedbare inkomens zijn in koopkracht achter gebleven. Terwijl de aandelen en vermogens blijven stijgen, is er nooit geld voor de mensen die het daadwerkelijke werk doen. Er wordt genoeg verdiend, alleen wordt het geld oneerlijk verdeeld.

Om de scheefgroei tegen te gaan kiest de FNV komend seizoen voor een looneis bestaand uit inflatiecorrectie plus 100 euro bruto per maand en een bodem van 14 euro per uur. Hiermee gaan de lager- en modaal betaalde werknemers er in percentage meer op vooruit dan de hoogst betaalde werknemers. Met deze looneis zorgen we ervoor dat de welvaart eerlijker wordt verdeeld en dat iedereen in Nederland een leefbaar loon kan verdienen. Mits de werkgever een eerlijk contract met voldoende uren aanbiedt. Ook werkende jongeren hebben recht op een leefbaar loon en daarom stellen we cao-afspraken voor waarin vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon wordt verdiend.

Door daarnaast inzicht te eisen in de salarissen en bonussen van de mensen aan de top, die nu buiten de cao vallen, maken we ook deze salarissen onderdeel van de totale som met geld die aan de cao-tafel wordt verdeeld. De hoogste baas van een bedrijf in de marktsector zou maximaal twintig keer het salaris van de laagstbetaalde werknemer mogen verdienen.

Vaste baan als norm

Het is belangrijk dat werknemers weer over hun eigen arbeidsvoorwaarden gaan en werkgevers niet over werknemer maar mét werknemers praten. Die balans herstellen we in de eerste plaats door te zorgen dat werknemers onder een goede cao vallen en een vaste baan hebben. Zo gaan werkgevers meer in hun werknemers investeren en denken zij samen met hun werknemers na over de verdeling van de welvaart, over transities, over de inhoud en over de kwaliteit van het werk. Als werknemers op basis van een vast dienstverband werken staan zij sterker in de strijd voor een goede cao met eerlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom zet de FNV in op cao-afspraken die ervoor zorgen dat structureel werk wordt uitgevoerd op basis van een vaste baan met een zeker inkomen.

Kwaliteit van werk & thuiswerken

De werkdruk is op tal van plekken te hoog. Het is daarom belangrijk dat werkenden meer autonomie en zeggenschap over hun werk krijgen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om zeggenschap over de invulling van het werk. Over het recht op onbereikbaarheid en het recht op vaste vrije dagen. Over grip op roosters en arbeidstijden. Zodat de beschikbaarheidseisen die aan mensen worden gesteld in verhouding zijn met het aantal uur dat zij werken. Maar ook om de autonomie om, als de aard van het werk dit toelaat, zelf te kunnen bepalen of men liever thuis of op de werkplek werkt. Als werknemers thuiswerken worden daar goede afspraken over gemaakt, wordt een passende vergoeding voor de kosten van het thuiswerken betaald en draagt de werkgever zorg voor een Arbo technisch verantwoorde werkplek.

Gezond met pensioen

De FNV vindt het belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid. Zodat werknemers op een vitale manier richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan en in goede gezondheid van hun pensioen kunnen genieten. We blijven dit seizoen ook inzetten op afspraken over een generatiepact waarbij mensen richting de pensioenleeftijd minder kunnen gaan werken. Met volledige herbezetting van deze uren zodat de werkdruk niet oploopt en een baan voor een jongere collega vrijkomt.

Inclusieve arbeidsmarkt

Ook dit arbeidsvoorwaardenseizoen blijft de FNV gefocust op het opheffen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Door in te zetten op het structureel verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in beroepen waar relatief veel vrouwen werken en waar de lonen in vergelijking lager liggen, zetten we grote stappen in de equal pay agenda. Evenals met het vergroten van kleine deeltijdcontracten en met het verhogen van het minimumloon naar tenminste 14 euro per uur. Aangezien vrouwen veel vaker werken in lager betaalde beroepen.

De FNV vindt dat iedereen eerlijke kansen op de arbeidsmarkt verdient. We zetten ons daarom in tegen alle vormen van discriminatie in de werksfeer. Of het nu gaat om mensen met een migratieachtergrond die worden achtergesteld of uitgesloten, leeftijdsdiscriminatie, zwangerschapsdiscriminatie of discriminatie van LHBTIQ+'ers. Sociale veiligheid op de werkvloer staat voorop. Ook moeten cao's inclusiever worden. Dat kan bijvoorbeeld door het verruimen van het partnerbegrip of het moderniseren van het ouderschapsverlof in de cao. Het is nog steeds nodig om goede afspraken te maken over arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking want het aantal banen voor deze doelgroep blijft namelijk flink achter. Daarom maken we er nu een speerpunt van. In alle cao's maken we afspraken die het aantal garantiebanen uitbreiden. Speciale aandacht gaat hierbij uit naar de publieke sector waar het aantal banen voor deze doelgroep ver achterblijft bij de gestelde doelstellingen.

Goede afspraken moeten worden uitgevoerd. Om er actief op te kunnen toezien dat gemaakte afspraken worden nageleefd is toegang tot de werkvloer facilitering van naleving van cruciaal belang. In cao's zet de FNV daarom in op afspraken die het recht van vakbonden op toegang tot de werkvloer borgen. Als werknemers zich organiseren in een vakbond zijn ze in staat om samen de balans te herstellen en te zorgen dat gewoon goed werk voor iedereen de norm wordt. Als FNV blijven we ons ook in 2022 onverminderd inzetten om samen met onze leden richting te geven aan een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen.

Hoofdstuk 1: Zeker werk is de norm

De Nederlandse arbeidsmarkt is veel sterker geflexibiliseerd dan in andere Europese landen het geval is. Het aantal flexbanen is, zeker onder laagbetaalde werknemers, de afgelopen 15 jaar fors toegenomen. Voordat er in de beginfase van de pandemie honderdduizenden flexwerkers de laan uit zijn gestuurd telde Nederland in totaal bijna twee miljoen werkenden met een flexibele arbeidsrelatie. We zien te vaak 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. Met een vaste baan hebben werkenden bestaanszekerheid. Wanneer werknemers de bescherming van een vaste baan genieten worden werkgevers gedwongen om in hun werknemers te investeren. Om samen met hun werknemers afspraken te maken over de verdeling van de welvaart, over de inhoud en over de kwaliteit van het werk.

Werknemers met een vaste baan hebben invloed op de manier waarop transitie zoals robotisering en digitalisering worden vormgegeven. Als werknemers op basis van een vast dienstverband werken, staan zij sterker om afspraken te maken over goede en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden. Mensen zonder vaste aanstelling hebben over het algemeen een veel zwakkere positie en hebben minder invloed op hun arbeidsvoorwaarden. Iedereen zou daarom recht moet hebben op een vast contract voor onbepaalde tijd en daarmee ook invloed aan de cao-tafel.

Nog te vaak worden er tijdelijke, onzekere contracten ingezet op structureel werk. Op Schiphol vertrekken elke dag honderden vliegtuigen, in de supermarkten wordt elke dag boodschappen gedaan, in de distributiecentra worden elke dag pakketjes verwerkt en toch hebben te veel werknemers in o.a. deze sectoren geen zekerheid van werk. De werkgevers proberen met de inzet van onzekere contracten op structureel werk de kosten van arbeid te drukken ten koste van de zekerheid en zeggenschap van de mensen die het werk doen. Dit leidt ook tot uitholling van de cao en druk op de collega's die nog wel een baan hebben met zekerheid en inspraak. Structureel werk dient daarom gewoon te worden uitgevoerd door werknemers in vaste dienst. Collega's mogen niet tot concurrenten van elkaar gemaakt worden. Wat de FNV betreft is het inzetten van flexkrachten alleen acceptabel om piek-en-ziek op te vangen. Waarbij het inzetten van flexkrachten natuurlijk geprijsd dient te worden. De preferente contract voor het opvangen van piek-en-ziek is het contract voor bepaalde tijd of het uitzendcontract met een goede rechtsbescherming voor de uitzendkracht. Daarnaast hoort bij gelijk werk gelijk loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, waaronder ook het pensioen. In het kader van het tegengaan van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden blijft de FNV ook gefocust op misbruik van A1-constructies en E1-regelingen.

ZEKERHEID INZET

- Structureel werk (werk dat meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is) wordt uitgevoerd door werknemers in vaste dienst.
- Flexwerk mag alleen worden ingezet om ziek- en piek op te vangen. De enige acceptabele vormen van flexwerk zijn 1. Een tijdelijk contract in dienst bij de werkgever 2. Uitzendwerk voor een beperkte tijd 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.

Tegengaan schijnopdrachtgeverschap

Ook het aantal zzp-ers is de afgelopen jaren fors toegenomen. Nederland kent inmiddels ruim 1,1 miljoen ZZP'ers, die samen circa 13 procent van alle werkenden in Nederland uitmaken. Natuurlijk zitten hier bewuste ondernemers tussen die in alle vrijheid opdrachten kunnen aannemen of weigeren en over hun uurtarief kunnen onderhandelen. Een aanzienlijk deel van het werk dat vandaag de dag door ZZP'ers wordt uitgevoerd is echter laagbetaald werk dat vroeger door werknemers in vaste dienst werd uitgevoerd. Denk hierbij bijvoorbeeld magazijnmedewerkers, afwassers en bediening in de horeca. Het uurtarief van deze ZZP'ers is vaak zo laag dat zij onvoldoende middelen hebben zich te verzekeren voor ziekte en werkloosheid of om te sparen voor een fatsoenlijk pensioen.

Met dit soort constructies waarmee schijnopdrachtgevers werkenden in het ZZP-schap dwingen, proberen zij de verantwoordelijkheden die bij het werkgeverschap horen te ontlopen en de risico's op werkenden af te wentelen. Hiermee benadelen schijnopdrachtgevers niet alleen de ZZP'ers maar wordt ook een bom onder het socialezekerheidsstelsel gelegd. De overheid loopt door schijnopdrachtgeverschap veel inkomsten mis waardoor de lasten voor de verzorgingsstaat door een steeds kleinere groep moeten worden gedragen. Wat de FNV betreft worden door bedrijven en organisaties alleen ZZP'ers ingehuurd voor specialistisch werk en kortdurende projecten die niet door medewerkers in dienst bij het bedrijf of de organisatie zelf kan worden uitgevoerd. Deze ZZP'ers kunnen zelf met opdrachtgevers onderhandelen en een eerlijk tarief vragen zodat zij een fatsoenlijk pensioen kunnen opbouwen, goed verzekerd zijn en niet afhankelijk zijn van fiscale voordelen. Daar waar werknemers gecompenseerd worden voor het duurder worden van het leven moet dit ook voor ZZP'ers gelden.

Hoofdstuk 2: Eerlijke beloning

Door de coronapandemie is de economie in een flinke economische dip beland. Terwijl een groot aantal sectoren prima bleef draaien, en sommigen hun omzet zelfs flink zagen stijgen, zijn andere sectoren getroffen door de lockdownmaatregelen. Een aantal sectoren die tijdelijk op slot gingen zijn zwaar geraakt. Zoals bijvoorbeeld de horeca, reisbranche en de cultuursector. Deze sectoren bevinden zich nu Nederland langzaamaan weer 'opengaat' in de herstelfase.

Door het omvangrijke steunpakket vanuit de overheid hebben sectoren die vanwege de lockdownmaatregelen te maken kregen met een tijdelijke terugval in de omzet deze periode in de meeste gevallen kunnen overbruggen. We zien dan ook dat het algemene economisch beeld is dat het best goed gaat in Nederland. Nu de economie weer aantrekt is het zaak dat werkenden eerlijk mee profiteren van deze groei. Het afgelopen seizoen hebben veel werknemers weinig loonsverhoging gekregen, deze achterstand moet dit seizoen ingehaald worden. Ook gaan we meters maken in het tegengaan van de scheefgroei.

Gelijk werk gelijk loon

In de eerste plaats zet de FNV ook komend cao-seizoen in op het maken van afspraken die ervoor zorgen dat gelijk werk ook gelijk wordt beloond. Het mag niet zo zijn dat collega's die zij aan zij hetzelfde werk uitvoeren, omdat zij niet in vaste dienst zijn en/ of geen voltijds contract hebben, daar een lager uurloon voor ontvangen. Met afspraken over een uurloondefinitie gaan we deze vorm van ongelijke beloning tegen. Het pensioen is ook een belangrijk looncomponent. Daarom dient elke werkende vanaf de eerste werkdag pensioen op te bouwen. In het kader van gelijk werk voor gelijk loon voor uitzendkrachten zet de FNV zich ervoor in dat naast de inlenersbeloning ook overige arbeidsvoorwaarden zoals de 13e maand, toeslagen, winstdeling en kerstpakketten aan flexwerkers worden toegekend.

Scheefgroei

De economie van Nederland is steeds schever gegroeid. De meest welvarende groep is almaar rijker geworden terwijl een groot deel van de Nederlanders niet of nauwelijks mee profiteert van de toegenomen welvaart. De afgelopen tien jaar is de Nederlandse economie flink gegroeid maar de besteedbare inkomens zijn in koopkracht achter gebleven. Voor werknemers met een laag inkomen is dit in versterkte mate het geval. Tussen 2012 en 2017 zijn de 30 procent laagste inkomens er gemiddeld slechts anderhalf procent in koopkracht op vooruit gegaan. Daartegenover staat dat de rijkste tien procent er in dezelfde periode zeven procent op is vooruitgegaan. De rijkste 10% Nederlanders krijgt een steeds groter deel van wat we met elkaar verdienen. De 50% Nederlanders aan de andere kant van de inkomensverdeling krijgt daarentegen juist een steeds kleiner deel van de welvaart.

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 groep werkenden op of rond het wettelijk minimumloon (WML) is de afgelopen jaren, ondanks de economische voorspoed, zowel in absolute als in relatieve zin alleen maar groter geworden. Deze groep kan volstrekt niet rondkomen van hun loon en deze minimumloners hebben door onzekere contracten vaak ook nog te kampen met bredere bestaansonzekerheid. Alle werkenden moeten in Nederland een leefbaar loon kunnen verdienen. Dat kan ook, als we de balans tussen arbeid en kapitaal herstellen. Met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is het nu echt tijd dat er een eerlijke prijs voor arbeid wordt betaald.

In de eerste plaats stellen we dit jaar naast de inflatiecompensatie waar elke werkende wat de FNV betreft recht op heeft, een nominale looneis. Centen in plaats van procenten. Hiermee gaan de lager- en modaal betaalde werknemers er in percentage meer op vooruit dan de hoogst betaalde werknemers. Hierbij stellen we een bodem van 14 euro per uur zodat alle werkenden een leefbaar loon gaan verdienen. Dat is goed voor de mensen die het minimumloon verdienen, goed voor de economie en goed voor de samenleving. Een eerlijk uurloon is nog geen garantie op bestaanszekerheid. Werknemers hebben recht op volwaardige contracten met voldoende uren om fatsoenlijk rond te kunnen komen. Ook maken we afspraken gericht op het afschaffen van jeugdschalen in cao's. Werkende jongeren hebben namelijk ook recht op een eerlijk en leefbaar loon.

Wat betreft het eerlijk verdelen van de welvaart en het herstellen van de balans tussen arbeid en kapitaal valt er nog een wereld te winnen. Terwijl uit onderzoek blijkt dat Nederlanders voor het inkomensverschil tussen de boven- en onderkant (de meest en minst betaalde werknemer) van een

EERLIJKE BELONING INZET

- Gelijk loon voor gelijk werk: alle flexwerkers dienen dezelfde beloning voor het werk te krijgen als de collega's die in vaste dienst zijn. Hiertoe wordt een uurloondefinitie opgenomen. Ook dienen zij vanaf de eerste werkdag pensioen op te bouwen.
- Uitzendkrachten dienen vanaf dag een onder hetzelfde totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden te vallen als werknemers in vaste dienst.
- Een loonsverhoging in de vorm van inflatiecorrectie plus 100 euro bruto per maand met een bodem van tenminste 14 euro per uur.
- Werknemers verdienen vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon.
- Inzicht in de beloning van de mensen aan de top die buiten de cao vallen zodat ook hun inkomsten onderdeel worden van de loonruimte. Het begrenzen van topinkomens door de afspraak te maken dat de hoogste betaalde medewerker maximaal 20 keer het salaris van de laagstbetaalde werknemer mag verdienen.

bedrijf een loonkloof van een op vijf genoeg vinden, ziet de werkelijkheid er heel anders uit. Topvrouw Herna Verhagen van PostNL kreeg vorig jaar 23,8 keer zoveel als een gemiddelde werknemer in haar bedrijf, Jacques van den Broek (Randstad) 38 keer, Frans van Houten (Philips) 71 keer en Frans Muller (Ahold Delhaize) maar liefst 122 keer. Althans, dat zijn de beloningsverhoudingen die ze in hun jaarverslag rapporteren. De echte kloof is veel groter. De CEO's vergelijken hun beloning namelijk alleen met de werknemers die bij hun eigen bedrijf in dienst zijn. Een grote groep werknemers binnen hun bedrijf zien ze over het hoofd: de schoonmakers, de cateraars, de beveiligers en al die anderen die werkzaamheden verrichten die zijn uitbesteed. Datzelfde geldt voor de mensen die er bijvoorbeeld als uitzendkracht werken. De FNV vindt een factor 20 verschil tussen de top en laagstbetaalde werknemers – vaak op het minimumloon – een goede norm. Voor (semi)overheidssectoren moet die lager zijn: de Balkenende norm. Dit arbeidsvoorwaardenseizoen zet de FNV daarom in op afspraken waarmee vakbonden inzage krijgen in de salarissen van alle niet-cao-werknemers en het begrenzen van exorbitante beloning aan de top van de marktsectoren.

Hoofdstuk 3: Kwaliteit van werk

De FNV vindt dat werkenden recht hebben op kwaliteit van werk. Dit betekent dat zij gewaardeerd worden, autonomie en zeggenschap over hun werk hebben en hun werk op een gezonde manier kunnen doen. Als werkenden voldoende tijd en waardering voor hun werk krijgen, leveren ze bovendien meer kwaliteit en zijn ze innovatiever. Op dit moment hebben te veel werkenden te maken met ongezond hoge werkdruk. Door een gebrek aan zeggenschap over hun arbeidstijden lukt het vaak niet om tot een goede balans tussen werk- en privéleven te komen.

Werkdruk

Niet op elkaar aangesloten diensten moeten draaien, zoals bijvoorbeeld zorgwerkers van wie de werkdag is opgesplitst in de ochtend- en avondpiek, legt ook een grote druk op het privéleven. Dat geldt tevens voor het nagenoeg altijd beschikbaar moeten zijn voor deeltijdwerk waar geen gebruik gemaakt wordt van vaste roosters en/of vaste vrije dagen. Zoals bijvoorbeeld in de detailhandel en bij callcenterwerk 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 werknemers voldoende controle en zeggenschap over hun werktijden en rooster hebben. Het gaat hierbij om meer invloed van werknemers op hun roosters en de verstoringen daarop (bijvoorbeeld overwerk), de

KWALITEIT VAN WERK INZET

- Afspraken die de maximale beschikbaarheid van werknemers begrenzen, juist in deze tijd waarin we steeds meer thuiswerken.
- We maken afspraken die zorgen dat werknemers voldoende zeggenschap en autonomie over hun werk en grip op hun rooster en werktijden hebben.
- Afspraken over het recht om thuis te werken en het recht om op kantoor te werken. Bij thuiswerken dient een passende onkostenvergoeding te worden betaald en is de werkgever verantwoordelijk voor een Arbo technisch verantwoorde werkplek
- Duidelijke afspraken over het begrenzen van overwerk en de compensatie in tijd (pauze en verlof).
- In cao's maken we afspraken gericht op het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidshandicap. De quota zoals overeengekomen in de banenafpraak is hierbij de ondergrens.

locatie waar zij werken en hun vrije tijd. Daarnaast willen we dat de beschikbaarheidseisen die aan werkenden worden gesteld, worden begrensd. Ook zet de FNV in op het maken van duidelijke afspraken die overwerk begrenzen en afspraken over de compensatie van overwerk in tijd.

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 lager inkomen mogelijk is om dit verlof op te nemen.

Gezond je werk kunnen doen

De FNV vindt het belangrijk dat iedereen gezond kan werken. Niet alleen werkdruk en te zware fysieke en mentale belasting staan gezond kunnen werken in de weg. Elk jaar overlijden er werknemers en worden werknemers ziek doordat zij in onveilige omstandigheden hun werk moet uitvoeren of in hun werk bijvoorbeeld blootgesteld worden aan giftige stoffen. De laatste jaren zien we dat in specifieke beroepen, zoals de journalistiek en hulpverleners, de veiligheid onder druk staat. Het is van groot belang dat journalisten en hulpverleners veilig hun werk kunnen doen dus daar hebben we waar dit speelt extra aandacht voor in de diverse cao-trajecten. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat het werk op een veilige manier wordt uitgevoerd. Wanneer werknemers uitvallen door ziekte stopt de verantwoordelijkheid van de werkgever niet. Werkgevers moeten zich maximaal inspannen om hun werknemers binnen boord te houden. Ook in het tweede ziektejaar dient, wanneer hier enig perspectief op is, terugkeer naar de eigen functie het uitgangspunt te zijn.

Werken waar je wilt

Nu veel werkenden, die dat anders niet of in veel mindere mate doen, thuiswerken is het belangrijk dat we daar ook aan de cao-tafel aandacht voor hebben. De FNV hecht eraan dat, wanneer de aard van het werk het toelaat, werkenden het recht hebben om te werken waar ze willen. Thuis of op de werkplek. Wanneer iedereen weer veilig op het werk kan werken, mag thuiswerken niet worden verplicht. Bij thuiswerken dient voorkomen te worden dat werk en privé steeds meer door elkaar heen gaan lopen waardoor men grip op arbeidstijden verliest en de werkdruk toeneemt. Daarom moeten er goede afspraken worden gemaakt over wederzijdse verwachtingen bij thuiswerken en het recht op onbereikbaarheid. 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. Voorts mag het natuurlijk niet zo zijn dat werkenden die thuiswerken hier financieel nadeel van ondervinden, een kostendekkende thuiswerkvergoeding is daarom op zijn plaats. In samenspraak met de OR dient een thuiswerkreglement te worden opgesteld dat wordt vertaald in een individuele thuiswerkovereenkomst waarin alle verwachtingen, rechten en plichten worden opgenomen. De FNV hecht eraan dat, wanneer de aard van het werk het toelaat, mensen ook in de toekomst het recht blijven houden om een gedeelte van de tijd thuis te werken. Thuiswerken mag echter geen verplichting worden.

Inclusieve cao

De FNV vindt dat iedereen eerlijke kansen op de arbeidsmarkt verdient. We zetten ons daarom in tegen alle vormen van discriminatie in de werksfeer. Of het nu gaat om mensen met een migratieachtergrond die worden achtergesteld of uitgesloten, leeftijdsdiscriminatie, zwangerschapsdiscriminatie of discriminatie van LHBTIQ+'ers. Sociale veiligheid op de werkvloer staat voorop. Ook moeten cao's inclusiever worden. Dat kan bijvoorbeeld door het verruimen van het partnerbegrip of het moderniseren van het ouderschapsverlof in de cao. Het is nog steeds nodig om goede afspraken te maken over arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking want het aantal banen voor deze doelgroep blijft namelijk flink achter. De arbeidsmarkt heeft een afstand

tot werknemers met een arbeidsbeperking, niet andersom. In cao's maken we daarom afspraken die het aantal garantiebannen uitbreiden. Speciale aandacht gaat hierbij uit naar de publieke sector waar het aantal banen voor deze doelgroep ver achterblijft bij de doelstellingen zoals afgesproken in de banenafpraak.

Hoofdstuk 4: Gezond met pensioen

De FNV vindt het belangrijk dat 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 zij dienen te investeren in bijscholing en andere maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid.

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 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.

De FNV blijft doorgaan met het maken van cao-afspraken over eerder stoppen met werken voor mensen met een zwaar beroep. Mensen in een zwaar beroep zouden na 45 jaar werken moeten kunnen stoppen met werken. Sinds 1 januari 2021 geldt een tijdelijke RVU-regeling om eerder met pensioen te gaan. Deze regeling biedt de mogelijkheid om tot 3 jaar eerder te stoppen met werken voor mensen die uiterlijk 31 december 2028 de AOW-gerechte leeftijd behalen. In cao's maken we daarom afspraken die mensen uit deze doelgroep in staat stellen 3 jaar eerder te kunnen stoppen met werken. Het is belangrijk om voldoende oog te blijven hebben voor de jongere generaties werkenden zodat ook zij op termijn gezond en tijdig van hun pensioen kunnen genieten. Ook zet de FNV bij zwaar werk in op een kortere voltijdsnorm.

Door de aanhoudende lage rente en de rekenregels van het huidige pensioencontract is de arbeidsvoorwaarde pensioen duur. De FNV blijft inzetten op een goed pensioen van 80% middelloon. Hierbij zal een verhoging van de pensioenpremie in veel cao's noodzakelijk zijn. Het is van groot belang de pensioenambitie in de afgesproken pensioenregelingen niet te verlagen zolang de uitwerking van en overstap naar het nieuwe contract nog niet is gerealiseerd.

GEZOND MET PENSIOEN INZET

- Harde afspraken over het recht om gebruik te maken van een generatiepactregeling met volledige herbezetting van de minder te werken uren.
- Cao-afspraken maken waarmee werknemers 3 jaar voor de AOW-datum kunnen stoppen met werken. In sectorale cao's kunnen daarvoor fondsen worden gevormd.

