

## **Stop de race naar beneden**

*Tijd voor echte banen*

De FNV blijft inzetten op het realiseren van échte banen. Dat betekent banen met zekerheid, een stabiel en eerlijk loon, en kwaliteit. We willen banen met perspectief en houvast zodat iedereen een toekomst kan plannen. De bestrijding van onzeker werk, toenemende werkdruk en het herverdelen van werk via een generatiepact worden komend jaar speerpunten van de FNV.

We zien dat er een race naar beneden is ingezet op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werk moet steeds goedkoper en sneller. Er wordt niet meer geconcurrereerd om het beste product of de mooiste innovatie, maar op prijs. Dit zorgt voor grote druk op de lonen en arbeidsvoorwaarden met negatieve gevolgen voor het werk en de inkomens van steeds meer mensen. Ook de veiligheid van werknemers loopt gevaar doordat er minder aandacht voor arbo-regels is. De race naar beneden gaat ook ten koste van de kwaliteit van leven en van onze samenleving doordat de kwaliteit van dienstverlening en producten onder druk staat. Dit proces wordt versterkt door de wijze waarop de internationale concurrentie is georganiseerd in onder andere handelsverdragen.

Deze race naar beneden laat zien dat er iets fundamenteel mis is met de organisatie van onze economie en de keuzes die werkgevers daarin gemaakt hebben. Werkenden zijn steeds vaker de dupe van die verkeerde keuzes. Wij willen daarom strijden voor een alternatief waarbij werkenden weer meer gaan profiteren van de arbeid die ze leveren. We roepen daarom werkgevers en politieke partijen op om samen met ons te werken aan eerlijke concurrentie in Nederland, Europa en de wereld. Gelijk loon en gelijke kosten voor gelijk werk zijn daarvoor de basis. Laten we er samen voor zorgen dat er niet meer geconcurrereerd kan worden op arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld door aanbestedingen, zodat sociale dumping wordt voorkomen. Vrijhandel kan alleen samen gaan met een alle fundamentele arbeidsnormen.

De race naar beneden stoppen, betekent ook dat er een halt moet worden toegeroepen aan de grote onzekerheid op de arbeidsmarkt. Alhoewel er gelukkig weer meer mensen op een vast contract aangenomen worden, groeit het percentage mensen met onzeker werk nog steeds. Ondertussen werkt maar liefst 26 procent van de werknemers met een onzeker arbeidscontract. Een groot deel van deze mensen heeft niet de zekerheid dat ze over een jaar en soms zelfs over een week nog werk - en dus inkomen - heeft. Ook zijn er bij de 1 miljoen werkenden die als zelfstandige zonder personeel aan de slag zijn steeds meer mensen die moeite hebben om rond te komen van het inkomen dat ze verdienen.

Door de toename van onzeker werk in bedrijven en instellingen is de rek er bij veel werkenden uit. Op steeds meer plekken lopen werkenden tegen de grenzen van hun kunnen op. Werkdruk is beroepsrisico nummer 1 in Nederland. Meer collega's zijn nodig om de werkdruk te verlichten. We zien ook dat er nog steeds honderdduizenden mensen aan de kant staan. Een herverdeling van werk middels het generatiepact zorgt voor banen voor jongeren, een verlichting van het werk voor ouderen en lost planningsproblemen op bij bedrijven.

Laten we er ook samen voor zorgen dat de economische groei die we na jaren recessie weer kennen eerlijk verdeeld wordt. We zien dat de winsten van het bedrijfsleven weer toenemen, maar zien dit nog te weinig terug in de inkomens van al die mensen die van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat in touw zijn. Werkenden vormen de basis van de welvaart in Nederland.

Samen met honderdduizenden werkenden blijft de FNV zich inzetten voor echte banen. Dat zijn banen met zekerheid, kwaliteit en koopkracht.

### **Zekerheid**

Zekerheid over inkomen, werktijden en contractvorm is belangrijk. De FNV is dan ook voor afspraken waardoor mensen houvast en perspectief hebben.

#### *Zekerheid over contracten*

Het aanbieden van onzekere contracten is een makkelijke manier geworden voor bedrijven om ondernemersrisico te verplaatsen naar werknemers. Hamburgers worden elke dag gebakken, zieken elke dag verzorgd en rekeningen elke dag betaald. En toch wordt dit structurele werk zó georganiseerd dat de mensen die het werk doen in constante onzekerheid verkeren. Volwaardige banen worden opgeknipt in kleine en kortdurende contracten.

Het uitgangspunt voor de FNV is dat structureel werk wordt uitgevoerd door mensen met vaste contracten. Alleen dan kunnen we de doorstroom van onzekere contracten naar vast werk vergroten. Dit leidt tot een grote koopkrachtverbetering voor veel mensen. We willen onzekere contracten bestrijden, zoals bijvoorbeeld payroll-contracten, schijnzelfstandigheid en uitzendcontracten waarbij het werk structureel is, maar het contract onzeker. Ook willen we dat kleine contracten, nul-urencontracten en kleine diensten worden omgezet in grotere contracten en langere diensten. De gevolgen van langdurig werken op kleine contracten zijn groot. Dat zien we bijvoorbeeld bij jongeren die met deze contracten geen zelfstandig bestaan kunnen opbouwen.

#### *Zekerheid over arbeidstijden*

Zekerheid gaat ook over zeggenschap over arbeidstijden. Zo moeten steeds meer mensen bijna permanent beschikbaar zijn om te werken. We merken dat bedrijven steeds vaker werkuren en overuren op jaarbasis willen afspreken, toeslagen niet meer willen uitbetalen en afspraken over roosterwijzigingen niet respecteren waardoor werkenden steeds langer, vaker en op onverwachte momenten moeten werken. Bedrijven organiseren zo hun flexibiliteit en drukken tegelijkertijd de kosten. Ook zien we in steeds meer bedrijven dat er structureel wordt overgewerkt. Voor werkenden betekent het vaak dat hun inkomen aan het eind van de maand te laag is en/of ze steeds meer moeite hebben om hun privéleven te organiseren.

De FNV steunt werkenden als zij hun werktijden willen aanpassen om werk en privé te kunnen combineren, zodat er ruimte blijft voor zorgtaken, hobby's en rust. Juist daarom hebben werkenden méér zeggenschap nodig over hun privétijd in plaats van dat de werkgevers bepalen dat ze beschikbaar moeten zijn voor werk.

### **Kwaliteit**

Mensen willen hun werk goed kunnen doen. Dat betekent dat ze genoeg tijd nodig hebben voor hun werk, voldoende middelen en kennis, maar ook respect en vertrouwen. Mensen willen erkend worden voor het vak dat ze uitoefenen. Er is een polarisatie gaande op de arbeidsmarkt die niet alleen tot uiting komt in een grotere loonongelijkheid, maar ook in een gebrek aan waardering en erkenning van het werk dat honderdduizenden mensen elke dag doen. De FNV staat voor een arbeidsmarkt en samenleving waarin er ruimte en respect is voor alle mensen ongeacht hun opleiding, achtergrond, leeftijd en werk.

#### *Meer collega's, minder werkdruk*

60 Procent van de werkenden heeft in 2015 regelmatig tot vaak te maken met een hoge tijdsdruk, blijkt uit de Gewoon Goed Werk Meter van de FNV. In 2013 was dit nog de helft van de werkenden. Werkstress is beroepsziekte nummer 1 in Nederland. Eén op de zeven werkenden heeft burn-

outklachten. In 2007 was dat nog één op de elf werkenden. Een te hoge langdurige of structurele werkdruk treft steeds meer mensen in vrijwel alle sectoren.

Wat we in toenemende mate merken, is dat in veel bedrijven ongezond hoge werkdruk veroorzaakt wordt door een structurele onderbezetting. Steeds meer werk wordt gedaan door steeds minder mensen, onder andere door bezuinigingen en het opvoeren van de administratieve druk. Ook de hoge vlucht die flexwerk heeft genomen, zorgt voor werkdruk. Mensen met tijdelijke contracten ervaren veel druk door de onzekerheid waarin ze worden gelaten. Terwijl de steeds groter wordende flexibele schil ook zorgt voor werkdruk bij de vaste mensen doordat zij telkens nieuwe collega's moeten inwerken, gaten moeten dichten en de continuïteit van de bedrijfsvoering op hun schouders dragen. De hoge werkdruk zet zo ook de arbeidsverhoudingen nodeloos onder druk.

Werkdruk leidt er toe dat steeds meer mensen hun werk niet meer goed kunnen doen binnen de tijd die ze daarvoor betaald krijgen. Stress kan tot ernstige en langdurige gezondheidsklachten leiden. De FNV wil dat werknemers veilig en gezond hun werk goed kunnen doen. Daarom gaan we in het komend cao-seizoen inzetten op het aanpakken van werkdruk door afspraken te maken over méér collega's met een echte baan.

#### *Herverdelen van werk, het generatiepact*

De FNV zet in op het eerlijk delen van werk. Eén van de belangrijkste instrumenten is het generatiepact.

De werkloosheid onder jongeren blijft hoog. De instroom van jongeren op de arbeidsmarkt komt maar moeilijk op gang en als zij instromen is dat vaak in flexibele baantjes met weinig perspectief. Zorgwekkend is ook de langdurige werkloosheid onder jongeren. Tegelijkertijd moeten werkenden langer doorwerken en dat is voor velen niet of moeilijk vol te houden. Hiervoor hebben we oplossingen nodig.

Tot slot, zien we dat in veel organisaties en bedrijven de vergrijzing als gevolg van het gebrek aan een vooruitziend personeelsbeleid een tikkende tijdbom is; nachtdiensten kunnen niet meer goed gevuld worden in bedrijven met veel oudere werkenden, kennis en kunde dreigt in het tijdsbestek van een paar jaar te verdwijnen.

Het generatiepact is één oplossing voor twee problemen. Het generatiepact is een regeling waardoor in organisaties en bedrijven ruimte wordt gemaakt voor echte banen voor jongeren doordat oudere werknemers minder gaan werken, gebruikmakend van ouderenregelingen. Jongeren komen zo aan het werk en ouderen kunnen op een goede manier tot hun pensioen doorwerken. En voor de organisatie biedt het een mogelijkheid om langs de geleidelijke weg te verjongen, waarbij de ervaring van ouderen beschikbaar blijft en ingezet kan worden om jongeren in te werken en te coachen.

#### *Zeggenschap, autonomie en ontwikkeling*

Werk is niet alleen een bron van inkomen, maar ook een middel om je te ontplooiën, sociale contacten op te doen en om deel te kunnen nemen aan het maatschappelijk leven. Ziekmakend of saai werk, banen die het privéleven volledig overheersen of geen kansen bieden om bij te leren, staan haaks op deze kijk op arbeid.

Werkenden hebben wel middelen nodig om beter te worden in hun werk, innovatief te zijn en zichzelf als mens te kunnen ontwikkelen. Daarbij is het van belang te realiseren dat scholing geen medicijn is voor alles.

De FNV wil afspraken maken met werkgevers over de verantwoordelijkheid die zij hebben voor het investeren in het vakmanschap en het ontwikkelingsperspectief van hun personeel. Daarbij valt te

denken aan individuele toegang tot scholingsfondsen. Essentieel is dat we nadenken over nieuwe manieren om individuele scholingsrechten collectief te organiseren. Individuele budgetten zijn vaak erg klein en nodigen daarom niet uit om bijvoorbeeld een cursus of een opleiding te volgen. Ook is het van belang dat werkgevers meer investeren in het opleiden van nieuw personeel, bijvoorbeeld door het creëren van meer (BBL) stageplekken zodat jongeren hun opleiding kunnen afmaken.

## **Koopkracht**

### *Loon*

Nu de economie weer aantrekt, is het niet meer dan rechtvaardig dat werkenden hun eerlijk en rechtmatig deel ontvangen. Nederland is de afgelopen jaren ondanks de crisis rijker geworden, maar veel werkenden zien dit nog niet terug in hun portemonnee. Midden- en lagere inkomens zijn er weinig op vooruit gegaan. De topinkomens daarentegen zijn blijven stijgen. De FNV is bezorgd over deze toenemende inkomensongelijkheid. Niet alleen schaadt een grote inkomensongelijkheid de economie, het tast ook het vertrouwen van mensen aan in de samenleving en de economie.

Daarnaast zien we dat het herstel van de Nederlandse economie langzamer gaat dan nodig is. Bezuinigingen, het lage investeringsniveau en de lage bestedingen zijn hier debet aan. Veel bedrijven potten hun winsten op en doen aan belastingontwijking. De enige bron die voor een bestedingsimpuls zal zorgen die de economie stimuleert, is het verhogen van het inkomen.

We hebben deze slag om eerlijke lonen nog niet gerealiseerd. Vorig jaar heeft de FNV dankzij de inzet en actiebereidheid van tienduizenden leden een aantal goede loonafspraken kunnen maken. Maar we zien over de hele linie nog te weinig verbetering. Ondanks het feit dat de inflatie laag is, willen we daarom een loonimpuls. De FNV stelt dan ook een looneis van 2,5 procent en daar waar meer ruimte is, is een hogere looneis mogelijk.

Eén van de redenen waarom de lonen van grote groepen werkenden achterblijven, is de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt. We zien dat in sectoren waar veel onzekere werkvormen voorkomen, het inkomen van mensen lager is. Dit komt onder andere door de veelheid aan kleine contracten, lagere loonschalen voor tijdelijke mensen, kortdurende contracten zonder perspectief en loonontwikkeling, het ontduiken van de cao via contracting, schijnfaillissementen en andere constructies door werkgevers. Het creëren van echte banen, dat wil zeggen banen met een stabiel contract, een eerlijk inkomen en kwaliteit, is essentieel voor het verbeteren van het inkomen van deze werkenden.

### *Gelijk loon voor gelijk werk*

Jongeren en uitzendkrachten, waaronder vaak (arbeids)migranten, starten nog altijd te vaak in aanvangschalen die lager liggen dan hun productiviteit. FNV zet daarom in op het afschaffen van lege loonschalen die alleen gebruikt worden om uitzendkrachten goedkoper aan het werk te zetten en het afschaffen van jeugdlonen vanaf 18 jaar. De FNV zet ook in op het verhogen van de laagste loonschalen waardoor er geen hoogste eindlonen meer zijn onder de 130 procent van het wettelijk minimumloon<sup>[1]</sup>.

### *Goede tarieven voor zzp'ers*

We zien in diverse sectoren dat werknemers met vaste en flexibele contracten en zelfstandigen tegen elkaar worden uitgespeeld. Om dat te voorkomen en om betere tarieven voor zelfstandigen mogelijk te maken willen we in bedrijven en instellingen waar dit nodig is in de cao-afspraken kunnen maken over ondergrenzen in tarieven van zzp'ers. De opbouw van de tarieven moet zodanig zijn dat

---

<sup>[1]</sup> Participatiebanen zijn hiervan uitgezonderd. In het sociaal akkoord uit 2013 is afgesproken dat er loonschalen tussen 100 en 120 procent worden gemaakt in cao's voor de doelgroepen van participatiebanen.

hier de opbouw van een pensioen, reserveringen voor scholingen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering uit gefinancierd kunnen worden.

### *Pensioen*

Een goede pensioenregeling is essentieel voor een goed inkomen na pensionering. De lage rentestand zal ook komend jaar druk zetten op de pensioenregelingen van mensen. De FNV zet in op het maximaal benutten van de fiscale ruimte met een zo laag mogelijke franchise. Dit moet worden bereikt met stabiele en prudente premies, die op een generatie faire wijze zijn vormgegeven. De toename van onzekere contracten zorgt ervoor dat steeds grotere groepen werkenden geen of een slecht pensioen opbouwen. De FNV zet in op een goed pensioen voor alle werkenden en gepensioneerden.

### **Garantiebanen**

In lijn met het sociaal akkoord en de Participatiewet maken we ook in 2017 afspraken met werkgevers zodat er uiteindelijk 125.000 banen zullen komen voor mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en die (theoretisch) niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, Wajong'ers met arbeidsvermogen en iedereen die op 1 januari 2015 op de wachtlijst van de Wsw staat. Ook regionaal in de werkbedrijven blijft de FNV hier aan werken.

### **Reparatie WW**

Als FNV hechten wij groot belang aan een goede inkomenszekerheid als mensen onverhoopt hun baan kwijt raken. Daarom hebben wij met VNO/NCW afspraken gemaakt om ervoor te zorgen dat mensen een goede WW blijven houden als zij hun baan verliezen: de reparatie van de WW.

Werkgevers betalen de eerste periode, dat is het wettelijke deel. Werknemers betalen de laatste periode, het deel dat nu gerepareerd wordt. In 5-jarige cao's dient de reparatie van de WW en de uitvoering van de WW geformaliseerd te worden.

### **Naleving**

Het principe van gelijk werk gelijk loon - en gelijke kosten - dat de basis vormt van de Nederlandse arbeidswetgeving wordt langzaam uitgehold. Het gevolg is een race naar beneden en een toenemende druk op arbeidsvoorwaarden, waardoor mensen tegen elkaar worden uitgespeeld. Dit treft vooral mensen die in een kwetsbare positie zitten en/of onzekere contracten hebben, zoals arbeidsmigranten. Of mensen die werken zonder loon, zoals mensen met een bijstandsuitkering of starters die op een werkervaringsplek aan de slag moeten. Een deel van de oplossing is betere naleving van bestaande wet- en regelgeving. Maar voor een deel zit de oplossing ook in het aanpassen van bestaande wetgeving zodat er weer een gelijk speelveld komt.

De FNV blijft haar pijlen richten op het naleven van cao-afspraken. Cao-teksten over bijvoorbeeld het terugdringen van onzeker werk en zeggenschap over arbeidstijden en uiteraard over afspraken rond werkdruk en het generatiepact moeten gewoon worden uitgevoerd.

Essentieel is dat onze leden en kaderleden de mogelijkheden hebben om vakbondswerk te doen op de werkvloer. Deze vakbondsvrijheid is een groot goed in een democratisch land, maar staat onder druk. Daarbij hoort dat werknemers die zich actief voor een vakbond inzetten het vakbondswerk zonder dreigementen moeten kunnen uitvoeren. Vakbondsfaciliteiten en de bescherming van onze kaderleden zullen dan ook altijd centraal staan. Daarbij gaat het om vakbondsverlof, bescherming van kaderleden en toegang tot de werkvloer. Maar ook om afspraken die het mogelijk maken om de naleving van de cao te controleren, bijvoorbeeld door de omkering van de bewijslast.