

ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA 2024-2025

STRIJDBAAR DOOR



Deze pdf is interactief. Door de clickable inhoudsopgave komt u direct op de pagina of het artikel van uw keuze. Via de 'home-button' keert u weer terug naar de inhoudsopgave. U kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van uw pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

INHOUD

ANALYSE	4
EERLIJKE BELONING	7
Looneis: 7% en minimaal €16,- per uur	7
APC	7
Genderloonkloof	8
Reiskosten & duurzaamheid	8
ZEKERHEID	9
Het contract voor onbepaalde tijd: het fundament voor goede arbeidsvoorwaarden	9
Tegengaan schijnopdrachtgeverschap	10
KWALITEIT VAN WERK	11
Een vierdaagse werkweek van 32 uur (vier keer acht uur)	11
Voldoende inspraak op werk en werktijden	12
Werk toegankelijker maken voor meer doelgroepen	12
Een veilige werkomgeving	13
Zwaar werk en goed pensioen	13
STERKE VAKBOND	14
Betere kaderfaciliteiten: toegang tot werknemers en vrijstelling van kaderleden	14
Vergoeden vakbondscontributie	14
WIJ GAAN STRIJDBAAR DOOR	15

ANALYSE

De laatste vier jaren waren voor veel Nederlanders zwaar. We buitelden van de ene crisis naar de andere. Van corona naar extreme inflatie als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Deze thema's hadden ingrijpende gevolgen in het privéleven van veel Nederlanders. We maakten ons zorgen over onze gezondheid, over het handelen van de overheid, over of de rekeningen nog wel betaald konden worden. Daar bovenop kwam de krappe arbeidsmarkt en de hoge werkdruk. Deze was al hoog toen ons werd verteld dat we meer werk met minder mensen moesten doen. Er was een gebrek aan waardering. Beroepen - met name in de publieke sector, zoals docenten en medewerkers in de zorg - werden essentieel verklaard en kregen applaus. Maar toen er geld bij moest, zodat mensen het hoofd boven water konden houden tijdens de inflatiecrisis of om meer collega's aan te nemen, kwam de waardering niet vanzelf. Terwijl werkenden nauwelijks rond konden komen, stegen de winsten. Niet voor niets was 'graaiflatie' het woord van het jaar in 2023.

Gelukkig houdt het verhaal daar niet op. Voor veel mensen waren dit redenen om in beweging te komen en om zich aan te sluiten bij de FNV. Met elkaar hebben we gestreden voor betere loonstijgingen en meer waardering. Dat is historisch. Het gaat beter, de positie van werkenden wordt alsmar sterker, maar er is nog veel te herstellen aan de cao-tafels. Ondertussen stijgt de inflatie verder. De FNV gaat dan ook door met de strijd voor een eerlijke arbeidsmarkt waarin de welvaart eerlijker wordt verdeeld, zodat iedereen kan rekenen op gewoon goed werk en een eerlijk inkomen.

HOGE WERKDruk, KRAPPE ARBEIDSMARKT EN KWALITEIT VAN WERK

De laatste paar jaar gaat het veel over de krappe arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande hoge werkdruk. De werkdruk is echter al jaren torenhoog in tal van beroepen. Het is dan ook een hard gelag dat veel werkgevers én politici roepen dat er nog harder en langer gewerkt moet worden. Het gevolg: een verdere toename van de werkdruk en uitval. Daarmee zijn veel bedrijven in een vicieuze cirkel terechtgekomen met grote gevolgen voor het welzijn van vele werknemers én de kwaliteit van werk. Bovendien zet de krapte een sterke druk op de publieke sector en wordt het daardoor bijna onmogelijk om zaken als de energietransitie en woningcrisis aan te pakken.

De werkdruk is vooral hoog omdat er te vaak keuzes zijn gemaakt die enkel in het belang zijn van het drukken van de arbeidskosten en het maximaliseren van korte termijn winst. We doen alsof de hoge werkdruk een gevolg is van demografische natuurkrachten waar niemand rekening mee heeft kunnen houden. Dat klopt niet. We kunnen wel degelijk wat doen aan het in balans brengen van vraag en aanbod van werk, goed werk. Het is niet dat er te weinig mensen zijn voor het werk dat gedaan moet worden. Het grootste probleem is dat in de loop der tijd onvoldoende geïnvesteerd is in goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Er is vooral een tekort aan gewoon goed en aantrekkelijk werk. Op veel plekken waar met personeelstekorten wordt gekampt vallen de arbeidsvoorwaarden tegen, wordt er te weinig geïnvesteerd in (om)scholing en innovatie en wordt vooral voor de goedkoopste en makkelijkste weg gekozen. Door stug te blijven inzetten op goedkope arbeid, maken sommige sectoren zichzelf zo onaantrekkelijk, dat ze hun eigen schaarste creëren. Zo moeten bedrijven die weigeren jonge medewerkers een volwassen loon te betalen niet klagen dat ze veel openstaande vacatures hebben.

Sommige werkgevers beginnen te beseffen dat hun onderneming met dat korte termijn denken niet ver komt. Het besef bij de werkgevers dat het beleid van lage lonen, veel flexwerk en geen autonomie over het werk een doodlopende weg is, begint te groeien. Al moeten wij ze daar dagelijks aan herinneren en blijven sommigen de kop in het zand steken. Van de laagste salarissen moet je kunnen rondkomen. De lonen moeten daarom fors omhoog. In plaats van flexibele, onzekere contracten moeten werkgevers mensen duurzaam aan zich binden. FNV pleit niet voor niets sinds jaar en dag voor een eerlijk inkomen en vaste banen zodat mensen écht grip krijgen op hun werk, geld en leven. Meer werkplezier, een hogere productiviteit en minder bedrijven die enkel bestaansrecht hebben dankzij een arbeidsvoorwaardenbeleid dat Nederland onwaardig is. Dat is hoe je de vicieuze cirkel op de 'krappe' arbeidsmarkt doorbreekt.

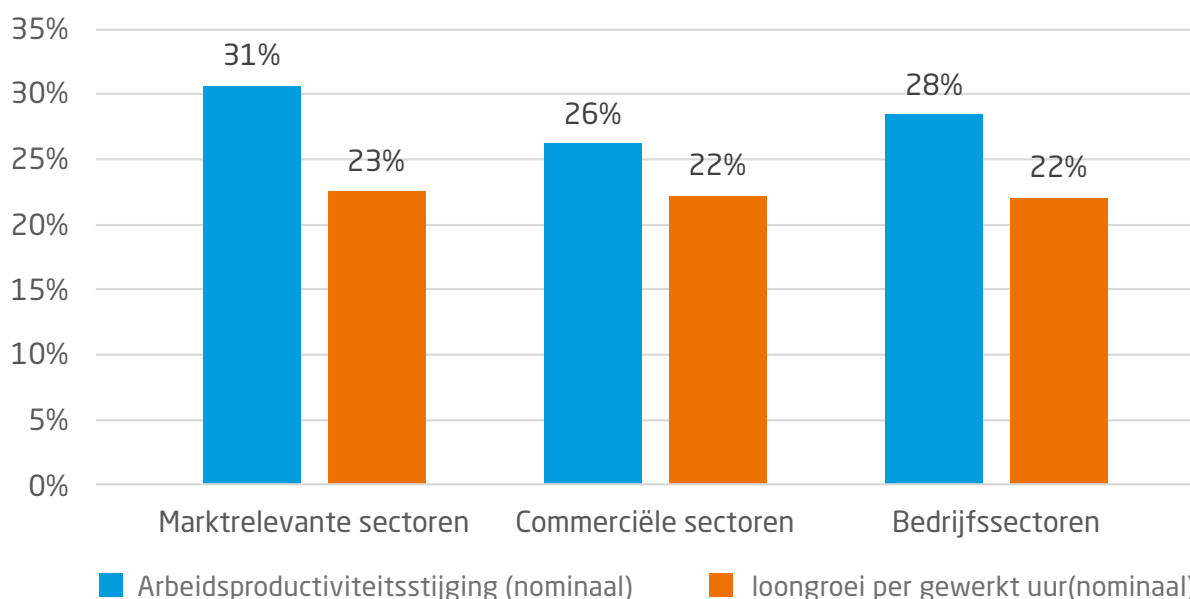
Daarnaast zal dit eraan bijdragen dat al die mensen die aan de kant zijn gezet, een eerlijker kans krijgen om mee te doen. Zoals mensen met een arbeidshandicap, vijftigplussers en vrouwen. Met betere arbeidsvoorwaarden en meer maatwerk maak je de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze mensen veel kleiner i.p.v. dat ze worden weggezet als 'niet productief' of 'niet inpasbaar'.

Steeds meer rapporten onderschrijven wat de FNV al langer ziet: we kunnen krapte alleen oplossen als we in Nederland kritisch kijken welk werk maatschappelijk toegevoegde waarde heeft. Dat is wat de FNV betreft werk met echte bestaanszekerheid. De FNV strijdt dan ook voor goed werk voor iedereen en voor een economie die werkt voor de mensen, in plaats van andersom. Juist bij krapte willen wij meer aandacht voor maatschappelijk essentiële sectoren en banen die van belang zijn voor de noodzakelijke transities.

We zien dat uitval en uitstroom te hoog is, omdat er te veel van mensen gevraagd wordt. Niet alleen op het gebied van werk, maar ook privé, denk aan mantelzorg. Wij denken dat we met zijn allen meer werk kunnen verzetten, als we afspreken minder uren te werken. Als daardoor het verzuim daalt, houden we meer werknemers over om het werk te doen. Ook zijn mensen nog steeds veel te veel tijd kwijt met verantwoorden, bureaucratie of managementtaken. Typisch genoeg juist in essentiële beroepen. Geef die vakmensen in bijvoorbeeld de zorg of het onderwijs de ruimte en het vertrouwen invulling te geven aan hun beroep. Meer vertrouwen in vakmensen verhoogt de kwaliteit van het werk.

Het laatste jaar horen we daarnaast steeds vaker dat de arbeidsproductiviteit daalt. Terwijl wij vooral te horen krijgen dat te veel van mensen gevraagd wordt, moeten we blijkbaar harder werken, anders kunnen de lonen niet verder omhoog. Daar horen twee belangrijke kanttekeningen bij. Ten eerste dat de arbeidsproductiviteit in Nederland nog altijd ontzettend hoog is. Onze arbeidsproductiviteitscijfers zitten in de top 10 van Europa en de wereld. Dus we hoeven niet in paniek te raken als de productiviteitsgroei laag of zelfs tijdelijk negatief is. Overigens komt de stagnerende productiviteitsgroei van de laatste jaren o.a. doordat bedrijven en overheden niet investeren in kwaliteit van arbeid en innovatie. Vasthouden aan goedkoop flexibel werk en de inzet van zelfstandigen stimuleert bedrijven niet om te innoveren. Het leidt er toe dat lage-lonen-sectoren enkel concurreren op nog goedkopere arbeidsvoorwaarden, zoals de import van goedkope arbeidsmigranten.

Vergelijking arbeidsproductiviteit en lonen sinds 2018¹



Ten tweede zien we dat de stijging van arbeidsproductiviteit inderdaad uit de pas loopt met de loonstijging, maar niet op de manier zoals werkgevers aangeven. We zien namelijk dat de arbeidsproductiviteit sinds 2018 juist harder is gestegen dan de lonen. Dat is een grotere reden tot zorg. Mede hierdoor trekt de verhouding tussen de beloning van arbeid en kapitaal verder scheef. Werknemers leveren organisaties meer op, maar krijgen niet een eerlijke deel voor hun extra geleverde productiviteit. Het gevolg is dat dit extra verdiende geld, in de zakken van aandeelhouders verdwijnt. Waardoor de scheefgroei verder toeneemt.

¹⁾ De toelichting op de verschillende sectoren is als volgt. De marktrelevante sectoren: hele economie, mi-nus overheid, onderwijs, zorg, onroerend goed, delfstoffen en financiële dienstverlening. Commerciële sector: hele economie, minus onroerend goed, overheid, onderwijs en huishoudens. Bedrijfssector: hele economie, minus overheid en onderwijs.

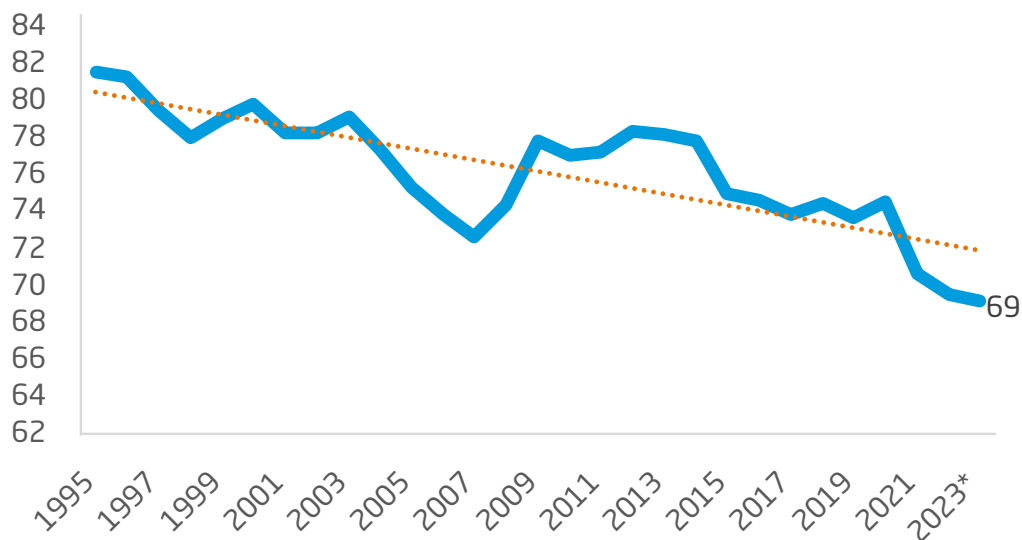
SCHEEFGROEI

Uit de economische ramingen blijkt dat de koopkracht weer bijna op het niveau is van 2021. Dankzij onze strijd aan de cao-tafel én in het land voor hogere lonen, hebben we de inflatie bijna geheel ingelopen, waardoor de koopkracht is hersteld. Maar ondanks dat zien we dat nog steeds veel Nederlanders niet of nauwelijks kunnen rondkomen. De scheefgroei tussen lonen en winsten is helaas verder uit elkaar gegroeid. Ondertussen loopt de inflatie weer op.

De balans is nog steeds zoek, dat geeft de arbeidsinkomensquote (AIQ) duidelijk weer. Terwijl bedrijven sterker uit de inflatiecrisis zijn gekomen én daar zelfs van profiteerden d.m.v. het fenomeen 'graaiflatie', zijn de lonen minder hard gestegen dan de winsten. Tegelijkertijd zien we dat veel werkgevers er alles aan doen om de arbeidskosten te drukken om daarmee de winsten te maximaliseren. Zo wentelen zij ondernemingsrisico's af op werkenden. In de dagelijkse praktijk zien we nog te vaak, dat mensen doelbewust buiten de cao geplaatst worden, of dat de cao niet wordt nageleefd. Bijvoorbeeld door te werken met vrijwilligers, inhuur- of uitzendconstructies of schijn-zzp'ers. Als het eventjes 'slecht' dreigt te gaan met het bedrijf, worden deze arbeidskrachten de laan uitgestuurd, zonder dat de winsten voor de aandeelhouders enig risico lopen. Voor werkenden betekent dit minder zekerheid, minder perspectief en minder loon. Daarnaast weten we dat in sectoren waar veel vrouwen of arbeidsmigranten werken, de lonen een stuk lager liggen. Met als gevolg een verdere scheefgroei in de verdeling tussen arbeid en kapitaal en een nog lagere AIQ.

Een lage AIQ betekent dat een steeds kleiner deel van onze totale welvaart naar 'werkend Nederland' gaat en in verhouding een steeds groter deel naar aandeelhouders en vermogenden. De AIQ is het afgelopen jaar zelfs tot een historisch dieptepunt gezakt. Wij willen de AIQ repareren, terugbrengen richting de 80% en daarmee de welvaart eerlijker verdelen. We zien de laatste dertig jaar een duidelijke trend naar beneden. Inmiddels is de AIQ gedaald tot 69%. Dat betekent dat de scheefgroei tussen lonen en winsten de laatste 25 jaar is toegenomen. Tegelijkertijd geeft dit goed weer dat er meer dan genoeg financiële ruimte is om de lonen te verhogen.

AIQ van de relevante markt



Ondertussen lijkt het kabinet de scheefgroei verder te verergeren. Ze is van plan om miljarden belastingverlaging door te voeren voor vermogenden en bedrijven. Het kabinet wil liever gaan bezuinigen op de publieke sector, het minimumloon niet verhogen en de sociale zekerheid versoberen. Maar wij vinden dat de overheid het geld moet halen waar het zit. Wij zullen dan ook niet accepteren dat in de publieke sectoren bezuinigd wordt op arbeidsvoorwaarden. Het kabinet doet er verstandiger aan om haar verkiezingsbelofte waar te maken door écht te kiezen voor bestaanszekerheid. Het minimumloon moet omhoog en creëer meer baanzekerheid door de vaste baan echt de norm te laten zijn. Alleen op die manier gaan we de scheefgroei te lijf.

EERLIJKE BELONING

De stijgende lonen van de laatste twee jaar zijn niet uit de lucht komen vallen. Wij hebben ons maximaal ingezet om de lonen weer op peil te krijgen, iets wat de normaalste zaak van de wereld zou moeten zijn. Desalniettemin heeft de looninzet van de FNV de laatste twee jaar de nodige kritiek gekregen, ten onrechte. Nu we terugkijken kunnen we stellen, dat onder werkend Nederland en in de rest van de samenleving veel draagvlak was voor onze loonstrijd. Voor miljoenen mensen hebben we het verschil weten te maken! Er is niets terechtgekomen van de bangmakerijen van werkgevers, rechtse economen en politici over een loonprijs-spiraal. Wel was er sprake van een noodzakelijke loongolf die een belangrijke rol heeft gespeeld in het weer op peil krijgen van de koopkracht van Nederland, waar de economie nu de vruchten van plukt. Na een lange worsteling om de koopkracht op peil te krijgen, is het nu tijd voor koopkrachtverbetering.

EERLIJKE BELONING

- Looneis van 7%, met een minimale bodem van €16,- per uur.
- Invoeren Automatische Prijscompensatie.
- Afschaffen minimum-jeugdloon >18 jaar.
- Vergoeden reiskosten.
- Gelijke beloning mannen en vrouwen.
- Verduurzamingsbudget.

LOONEIS: 7% EN MINIMAAL €16,- PER UUR

Ook al hebben we de inflatieachterstand gerepareerd, de uitdagingen zijn er niet minder om geworden. Het is de hoogste tijd dat we de koopkracht niet alleen behouden, maar ook verbeteren. De forse daling van de AIQ en de gestegen arbeidsproductiviteit in de afgelopen decennia, laten zien dat er behoorlijk wat loonruimte is. Om de balans te herstellen is de komende jaren een inhaalslag van de lonen nodig om de AIQ weer naar een gezond niveau te brengen. Meer baanzekerheid voor mensen met een onzeker contract kan daar een behoorlijke bijdrage aanleveren. Daarbij is het belangrijk dat de lonen in de publieke sector niet achter gaan lopen op de private sector. Dat betekent dat voor 2025 onze looneis een optelsom is van de te verwachte inflatie en het inlopen van de achterstand van de loonontwikkeling om zo de scheefgroei terug te brengen. Op die wijze komen wij uit op een looneis van 7%.

Ook zien we, mede door de achterblijvende loongroei, dat met name de lagere lonen het zwaar hebben om goed rond te komen; de hogere kosten voor levensonderhoud hakken er behoorlijk in. Het is onbestaanbaar dat in een van de rijkste landen van de wereld nog altijd ongeveer 4,5% van de bevolking onder de armoedegrens leeft, waarvan 4,7% kinderen. Wij vinden dan ook dat het minimumloon, conform het advies van de Europese Unie, 60% van het mediaanloon moet zijn. Iedereen die minder dan deze '60% mediaan' norm verdient, komt moeilijk(er) of niet rond en loopt risico op armoede en sociale uitsluiting. Het afschaffen van de jeugdlonen levert een belangrijke bijdrage in het bieden van meer bestaanszekerheid voor jongeren. Iedereen vanaf 18 jaar dient recht te hebben op het volwassenminimumloon.

In de afgelopen jaren zijn we succesvol geweest in het afspreken van hogere lonen voor mensen met lagere inkomens, het verhogen van het minimumuurloon en het afschaffen van de jeugdlonen in 3 van de 4 cao's. Het komend jaar trekken we die lijn door. We doen dat door op alle cao-tafels in te zetten op het verhogen van het minimumuurloon naar €16,- om zo verder de stap te zetten naar een wettelijk minimumuurloon van 60% van het mediaanloon. Dit zal tevens een opwaarts effect hebben op de modale inkomens. Hiermee leggen we een duidelijke bodem in onze looneis en zorgen we ervoor dat iedereen minimaal kan rekenen op een leefbaar loon. Uiteraard pakken we ook door in het afschaffen van de jeugdschalen in alle cao's. Ook vinden we dat vanuit de bijstand werken zonder loon verboden zou moeten worden.

APC

De beste bescherming tegen automatische waardedaling van de lonen is het systeem van automatische prijscompensatie (APC). Dit is een afspraak in de cao waarbij de lonen automatisch worden gecompenseerd voor de stijging van de prijzen. Hiermee garanderen we dat de lonen niet telkens op achterstand worden gezet, waar dan weer moeizame onderhandelingen over gevoerd moeten worden. Nog belangrijker, dit geeft bestaanszekerheid aan werknemers. Daar zou toch niemand op tegen kunnen zijn? De APC voorkomt ook dat contractonderhandelingen tussen ondernemingen onderling en met overheden over de inkoop en verkoop van diensten en producten over de rug van werknemers worden gevoerd. Het standaard op peil houden van de lonen moet weer de normaalste zaak van de wereld worden. Niemand werkt om er armer van te worden. Met de APC kan iedereen rekenen op in ieder geval koopkrachtbehoud. Wij blijven dan ook inzetten op het afspreken van de APC in alle cao's.

GENDERLOONKLOOF

De lonen tussen mannen en vrouwen lopen nog altijd behoorlijk uit elkaar. In veel bedrijven is sprake van een genderloonkloof. Wij willen die loonkloof z.s.m. dichten. Vooruitlopend op de Europese richtlijn over Beloningstransparantie willen we afspraken maken over het verbeteren en het versterken van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het streven is dat werknemers beschikken over de juiste informatie om te kunnen beoordelen of sprake is van gelijke beloning en het bewuster maken van werkgevers. Dat willen we doen door in meer cao's af te spreken dat onderzoek wordt gedaan naar de beloningsverhoudingen, toegang tot eerlijke beloning, hoe deze te verbeteren en deze verbeteringen daadwerkelijk te implementeren.

REISKOSTEN & DUURZAAMHEID

Het blijft belangrijk dat mensen geen geld verliezen om naar het werk te gaan. Daarom blijven we inzetten op een deugdelijke reiskostenvergoeding. Bij voorkeur zetten we in op een goede OV- of fietsvergoeding. Dit is duurzamer en voordeliger. Maar voor een deel van werkend Nederland is dat geen optie. Daarom dient de fiscaal maximale km-vergoeding van 23 cent minimaal te worden vergoed. In nog te veel cao's wordt de maximaal fiscale ruimte niet benut. Daar willen we het komend seizoen verandering in brengen.

Ook zijn wij vorig jaar gestart met het inzetten op meer 'groene arbeidsvoorwaarden', zoals het afspreken van verduurzamingsbudgetten in cao's. Hierbij stellen werkgevers een budget beschikbaar voor werknemers om thuis duurzaamheidsmaatregelen te treffen, die de energierekening verlagen en tegelijkertijd bijdragen aan de klimaatdoelen. Dat is met name voor mensen van belang met onvoldoende financiële middelen om te kunnen investeren in verduurzaming. Ondersteuning van de werkgever voor energiebesparende maatregelen is goed voor het klimaat en voorkomt energiearmoede. Het komend cao-seizoen willen wij dan ook in meer cao's afspraken maken over verduurzaming.

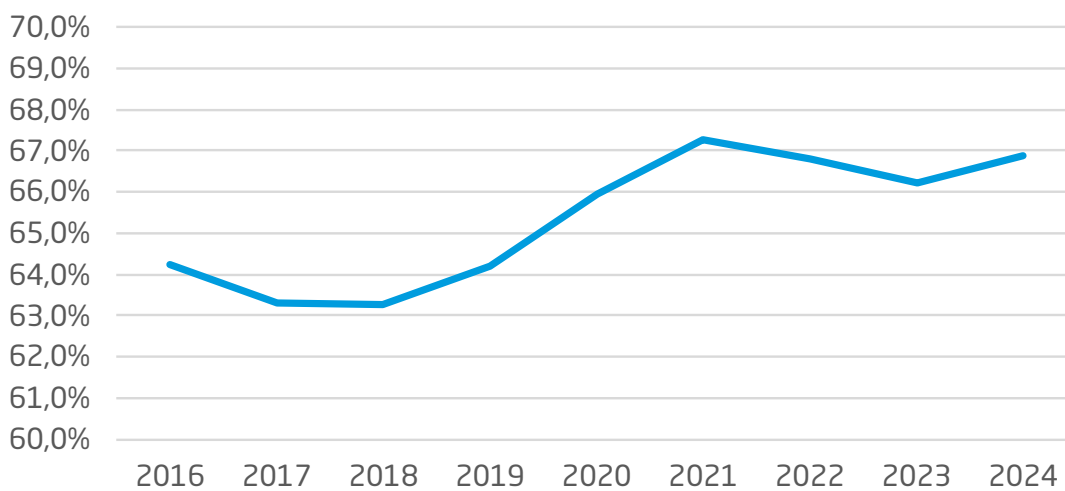
ZEKERHEID

De FNV vindt dat een contract voor onbepaalde tijd de normaalste zaak van de wereld moet zijn. Flex is er alleen voor piek en ziek. Verder zou iedereen een zeker contract moeten hebben. We zien een zeer trage, maar gestage toename van het aantal zekere contracten. Tegelijkertijd valt op hoe traag die toename nog altijd is. Zeker nu we zien dat werkgevers zitten te springen om meer personeel, is het onbegrijpelijk dat zij niet meer doen om het personeel dat ze al hebben te behouden. De meest voor de hand liggende manier is uiteindelijk nog altijd door hen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

ZEKERHEID

- Contract voor onbepaalde tijd de norm. Flex alleen voor piek en ziek.
- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers.
- Tegengaan schijn-opdrachtgeverschap.

Ontwikkeling aandeel vaste contracten onder werknemers (2016-2024)



HET CONTRACT VOOR ONBEPAALE TIJD: HET FUNDAMENT VOOR GOEDE ARBEIDSVORWAARDEN

De sleutel voor goede arbeidsvoorwaarden voor heel Nederland is dat meer mensen een contract voor onbepaalde tijd krijgen. Vergelijk het met het bouwen van een huis waarbij eerst het fundament stevig moet staan voordat het huis gebouwd kan worden. Het contract voor onbepaalde tijd is het fundament voor goede arbeidsvoorwaarden: werknemers met een contract voor onbepaalde tijd hebben de mogelijkheid voor zichzelf op te komen zonder de dreiging dat hun contract niet wordt verlengd. Als een werkvloer meer contracten voor onbepaalde tijd kent, dan zal daar ook een sterkere vakbond zijn en daarmee hogere lonen en betere kwaliteit van werk. Ondanks consensus op de centrale tafel tussen werkgevers en vakbonden dat het contract voor onbepaalde tijd de norm zou moeten zijn, zien we nog veel te veel onzekere contracten op de arbeidsmarkt. In sommige sectoren en bedrijfsafdelingen, zoals handel, cultuur en landbouw, is flexwerk de standaard, terwijl 9 van de 10 keer sprake is van structureel werk. Door de krappe arbeidsmarkt en onze jarenlange campagne voor meer vaste banen zien we het aandeel contracten voor onbepaalde tijd gestaag toenemen. Het aandeel flexcontracten op de arbeidsmarkt is echter nog altijd buitenproportioneel.

De verschrikkelijkste misstanden op de arbeidsmarkt hangen ook vaak samen met onzeker werk. Veelal zijn het louche uitzendbureaus in sectoren die draaien op arbeidsmigranten, waar wij situaties tegenkomen die totaal onacceptabel zijn. Mensen die - niet zelden onder valse voorwendselen - naar Nederland worden gelokt om vervolgens voor schamel loon zwaar werk in distributiecentra of de glastuinbouw te moeten doen. Om vervolgens dat loon deels weer te mogen inleveren bij de werkgever die ook de huisbaas is, in ruil voor wonen in een bouwval met 15 anderen. Ontslag gaat niet zelden gepaard met dakloosheid. Dit is de bittere realiteit van Nederland anno nu.

Het contract voor onbepaalde tijd moet de norm zijn. Flex heeft alleen een plek voor de opvang van piek en ziek. Er is geen reden om werk dat structureel gedaan moet worden in te vullen door een draaideur aan mensen met een tijdelijk contract. Dit geldt ook als dat flexibele contract uitbesteed wordt aan een derde via bijvoorbeeld contracting. Personeel dat structureel werk doet, kan en moet een contract voor onbepaalde tijd krijgen. Ook dienen werknemers met een flexibel contract dezelfde arbeidsvoorwaarden te hebben als hun collega's met een contract voor onbepaalde tijd. Zodat een flexibel contract niet financieel voordeliger is voor de werkgever.

TEGENGAAN SCHIJNOPDRACHTGEVERSCHAP

We zien dat het aantal zzp'ers toeneemt. Dit zijn echter lang niet allemaal echte zelfstandige ondernemers. Zij worden als zodanig ingezet door schijnopdrachtgevers (oftewel de werkgever) die feitelijk werkgeversverantwoordelijkheden dienen te dragen, maar daar onderuit willen komen. Met de inzet van ook wel zogenoemde schijn-zzp'ers proberen deze werkgevers alle ondernemingsrisico's af te wentelen op deze werknemers en gaan daarmee hun verplichtingen naar de werkende en de Belastingdienst uit de weg. Dit is een schijnconstructie die verder toeneemt doordat we voor elkaar hebben gekregen dat andere vormen van flex, zoals uitzendwerk en oproep duurder aan het worden zijn of niet meer worden toegestaan. Aan de ene kant gaat het hier om laagbetaalde arbeid. Zoals in de pakketbezorging en in de winkelstraat. Waar schijnzelfstandigen worden ingezet om de loonkosten te drukken en als ze even niet nodig zijn snel te kunnen ontslaan. Deze groep kiest meestal niet voor een zzp-schap, maar wordt ertoe gedwongen.

Aan de andere kant zijn er mensen die meer grip op hun werk en roosters willen hebben en daarom ervoor kiezen om hun dienstverband in te ruilen voor een bestaan als zzp'er. In veel gevallen blijven ze wel precies hetzelfde werk doen en ook nog onder het gezag van hun werkgever. Hoe begrijpelijk die wens ook is, in beide gevallen is er sprake van schijnzelfstandigheid.

Op lange termijn zet een grotere toename van het aantal schijnopdrachtgevers onze collectieve voorzieningen - waar we lang voor hebben gestreden voor het maatschappelijk belang - op de helling door misgelopen belastinginkomsten, pensioenpremies en afdracht aan sociale verzekeringen. Reguliere loonruimte verdwijnt en ook de houdbaarheid van de cao staat onder druk als er steeds minder mensen onder vallen. Daarom strijden we voor betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor iedereen, waarbij het contract voor onbepaalde tijd de norm is.

De Belastingdienst gaat per 1 januari 2025 weer handhaven op schijnzelfstandigheid. Aan de cao-tafel blijven wij ons inzetten om het aantal schijnzelfstandigen terug te dringen en de mensen weer de bescherming te geven op basis van het contract voor onbepaalde tijd, mét meer grip en autonomie in de invulling van hun werk en roosters. Dit willen wij doen door in iedere cao de eis van dienstbetrekking af te spreken. Dat wil zeggen, dat bij werk dat is ingebed in de organisatie er sprake is van een werknemer, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn. Voor de echte zzp'ers willen wij afspreken dat als de lonen stijgen, hun tarieven dat in dezelfde mate doen.

KWALITEIT VAN WERK

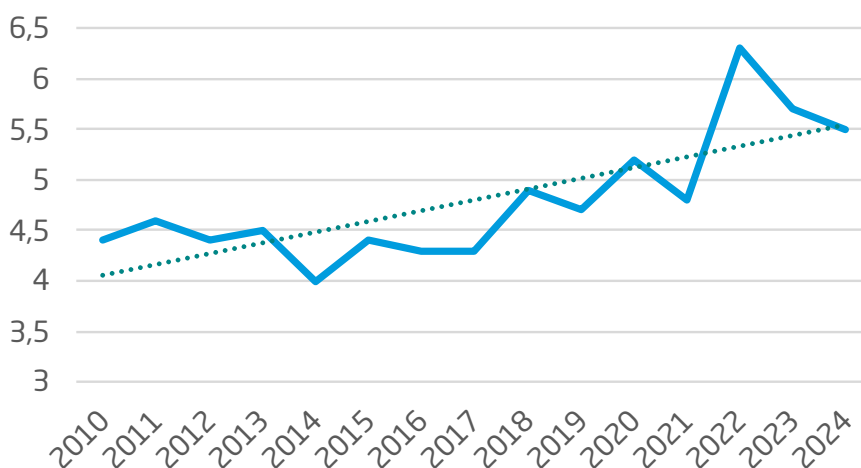
Steeds meer leden maken zich zorgen over de kwaliteit van hun werk en de hoge werkdruk. Daar zullen we dit arbeidsvoorwaardenseizoen dan ook nog meer werk van maken. Met name in de publieke sector en de techniek zien we dat beroepen flink onder druk komen te staan. Veel mensen lopen er weg en weinig mensen vinden het aantrekkelijk.

Die toenemende werkdruk zorgt vervolgens voor verzuim, dus nóg minder collega's, wat de werkdruk nog verder doet stijgen. Mensen alleen maar meer laten werken is daardoor niet houdbaar. Er zitten grenzen aan wat je kan vragen van mensen en die beginnen in een aantal sectoren nu rap in beeld te komen of zijn soms zelfs al gepasseerd. We moeten het tij keren. Door te investeren in goede arbeidsvoorwaarden willen we er voor zorgen dat mensen kiezen voor maatschappelijk essentiële beroepen. We zien dat maatschappelijke opgaven in bijvoorbeeld de zorg, onderwijs of energietransitie onder druk komen te staan, doordat er niet genoeg mensen zijn. We moeten dit werk kortom aantrekkelijker maken om te zorgen voor meer instroom en meer behoud. We moeten verzuim en verloop terugdringen en de werkdruk beter beheersbaar maken.

KWALITEIT VAN WERK

- Werkdruk verlagen.
- Vierdaagse werkweek: voltijdsnorm van 32 uur met 100% loon.
- Voldoende inspraak op werk en werktijden.
- Werk toegankelijker maken voor meer doelgroepen.
- Een veilige werkomgeving.
- Goede zwaar werkregeling & pensioenafspraken.

Ontwikkeling verzuim eerste kwartaal (2010-2024)



We willen daarom ook meer concrete afspraken maken om werkdruk terug te dringen en afstappen van (studie) afspraken die weinig concreet zijn.

EEN VIERDAAGSE WERKWEK VAN 32 UUR (VIER KEER ACHT UUR)

Bijna niemand wil alleen maar werken en verder nergens tijd voor hebben. Desondanks lijken velen van ons gevangen in een ratrace van steeds maar meer werken, waar we maar niet uitkomen en niemand gelukkig van wordt. Daarom moet vier dagen werken normaal worden, zodat je een dag overhoudt voor andere belangrijke zaken. Werknemers in elke levensfase, van jong tot vlak voor het pensioen, geven nu al aan dat ze verwachten het werk niet vol te kunnen houden op de manier waarop het nu is georganiseerd. Meer dagen werken is geen oplossing. Uit onderzoek blijkt dat werknemers, vaak vanwege de mentale en fysieke zwaarte, minder uren willen werken. Wanneer werknemers uit nood kiezen om in deeltijd te werken, mist de werkgever de noodzaak om met werknemers te kijken hoe het werk slimmer en beter kan, leidt het vaak niet tot de benodigde herbezetting en stijgt de werkdruk voor iedereen. De vierdaagse werkweek van 32 uur gaat niet simpelweg om minder werken, maar een andere manier van werken. Waarbij de vraag centraal staat hoe je (bijna) hetzelfde kan blijven doen door minder te werken, zonder dat de werkdruk verder verhoogd wordt. Bedrijven die

de vierdaagse werkweek hebben doorgevoerd laten zien dat het o.a. werknemers helpt om het werk langer vol te houden, dat het leidt tot meer werkgeeluk en minder vermoeidheid. Onder andere daarom zetten wij in om significant minder uren werken met behoud van 100% salaris mogelijk te maken.

We zullen aan de ene kant werknemers moeten beschermen tegen hoge werkdruk en aan de andere kant moeten zorgen dat zij voldoende invloed en inspraak hebben om wat er allemaal van hen gevraagd wordt in goede banen te leiden. Een vierdaagse werkweek van 32 uur is daar een goed middel voor. Die bovendien mannen en vrouwen ruimte geeft voor zorgtaken in de privésfeer, zoals mantelzorg of zorg voor jonge kinderen.

De FNV gelooft erin dat we werk aantrekkelijker en beheersbaarder kunnen maken met een vierdaagse werkweek van 32 uur. Wij denken dat meer bedrijven deze stap kunnen en moeten zetten. Uit pilots en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat na invoering het verzuim daalt en daarmee meer collega's beschikbaar zijn om te werken. Dat dit mogelijk is bij tal van typen werk, van kantoor tot ploegendienst. Bovendien blijkt dat deeltijders meer gaan werken en mensen minder snel met vervroegd pensioen gaan. Werkgevers met een kortere werkweek zullen bovendien minder moeite hebben om personeel te vinden en te behouden, Daardoor zijn er meer werknemers beschikbaar en gaat de werkdruk juist omlaag.

VOLDOENDE INSpraak OP WERK EN WERKTIDEN

We zien dat werkdruk beter beheersbaar is voor werknemers, door hen meer inspraak te geven op werkproces, werkindeling, werktijden en waar ze werken. Dit is ook noodzakelijk voor werknemers die mantelzorgtaken hebben of voor (jonge) kinderen moeten zorgen, die zij moeten combineren met werk. Daarom is het belangrijk dat werknemers meer invloed hebben op hun roosters en dat roosters tijdig bekend worden gemaakt. Dat daarnaast het aantal opkomstmomenten wordt beperkt en dat werknemers betrokken worden bij het nadenken over hoe de regeldruk en werkdruk omlaag kan. Het is daarnaast eveneens belangrijk, in afwachting van eventuele wetgeving, dat we afspraken blijven maken op het recht om buiten werktijd onbereikbaar te zijn.

Volgende inspraak op werk, betekent ook dat je zelf het roer in handen hebt als je (al dan niet gedwongen) op zoek bent naar een nieuwe baan. Dat betekent voldoende inzet op scholing. Dat betekent ook dat we deugdelijke afspraken maken over werk-naar-werk begeleiding via de VAK-beweging.²

WERK TOEGANKELIJKER MAKEN VOOR MEER DOELGROEPEN

Het is onbegrijpelijk dat er niet meer wordt gedaan om werk aantrekkelijker te maken voor een meer diverse groep aan werknemers. Vaak staan hele categorieën werknemers nog steeds buitenspel in sectoren die staan te springen om meer werknemers. Denk daarbij - afhankelijk van de sector - aan vrouwen, jongeren, mensen met een migratie-achtergrond, oudere werknemers, lhbt+ personen of mensen in de banenafpraak. Ook steeds meer werkenden die (intensief) mantelzorg moeten leveren aan een naaste, kunnen dat niet altijd combineren met hun werk. Daarom is het ook belangrijk dat er genoeg aandacht wordt besteed aan deze doelgroepen. Niet alleen om nieuwe collega's te vinden, maar ook om juist deze werknemers te behouden. Denk hierbij aan afspraken over menstruatie en overgang en de aanwezigheid van faciliteiten voor voeden en kolven of om werk aantrekkelijker te maken voor vrouwen. Aan deugdelijke afspraken voor ouders van jonge kinderen of mensen die mantelzorg verlenen (zonder dat er pensioengat ontstaat), inclusief mantelzorgverlof. Het afschaffen van jeugdlonen en goede stageafspraken maken om het werk aantrekkelijker te maken voor jongeren. Of aan goede afspraken over meerouder- of transitieverlof. Of aan rouwverlof voor wie dat nodig heeft, aangezien daar ook nog steeds een taboe op kan rusten. Ook een meer inclusief beleid rondom feest-, herdenkings of andere betekenisvolle dagen kan een belangrijke rol spelen in het meer toegankelijk maken van het werk. Mensen met een arbeidsbeperking staan nu ook nog te vaak aan de kant. In de banenafpraak uit 2013 zijn doelstellingen afgesproken voor meer werkplekken bij gewone werkgevers. Helaas blijven de resultaten achter, en heeft maar een klein deel van de werkgevers iemand uit het zogenaamde 'doelgroepregister' in dienst. Eind 2022 ging dat om minder dan 15%. Dat moeten er een stuk meer worden. Maatwerk zal hier ook belangrijk zijn. Ook veel WAjongers worstelen met het vinden van een baan en als zij een werkplek kunnen vinden, worden zij niet zelden te laag beloond. Iedereen heeft immers recht op een gelijke beloning en promotie. In alle gevallen blijft het belangrijk om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

²⁾ De vakbeweging is initiatief van de FNV en CNV waarbij loopbaanbegeleiding en/of -coaching wordt aan-geboden om mensen van werk-naar-werk te helpen die hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen.

EEN VEILIGE WERKOMGEVING

Een veilige werkomgeving kent meerdere aspecten. Dat de werkplek fysiek veilig is en voldoet aan alle Arbonormen. Nog steeds hebben jaarlijks rond de 100.000 mensen een arbeidsongeval met ziekte en verzuim tot gevolg. Elk jaar overlijden ongeveer 4.000 door hun werk. Dat is onacceptabel. Daarnaast is het belangrijk dat grensoverschrijdend gedrag en (seksuele) intimidatie niet getolereerd wordt en dat goede maatregelen getroffen worden tegen agressieve klanten, cliënten, reizigers etc. Hiervoor is belangrijk dat er duidelijk beleid is afgesproken op deze gebieden en dat er ook een vertrouwenspersoon is die dat kan handhaven. Ook hier geldt weer dat maatwerk per sector, bijvoorbeeld voor remote workers, belangrijk is.

ZWAAR WERK EN GOED PENSIOEN

Een goed pensioen is voor de FNV een pensioen van 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW) dat is opgebouwd in 42 dienstjaren. Daarvoor is een premie van 25-30% van de pensioengrondslag nodig. Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen.

De FNV vindt dat alle werkenden pensioen moeten opbouwen. Voor ongeveer 10% van de werknemers wordt geen pensioen opgebouwd via hun werkgever. De FNV wil dat ook voor hen een goede pensioenregeling wordt geregeld. Ook zelfstandigen moeten pensioen opbouwen. We willen gelijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen ongeacht contractvorm. Dit betekent dat voor iedereen pensioenpremie wordt betaald.

De FNV richt zich op het verbeteren van de pensioenopbouw op plekken waar deze nog onvoldoende is, bijvoorbeeld door een lage premie. Als op deze plekken ook veel vrouwen werken, draagt deze bij aan het verkleinen van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Ook het doorbetalen van pensioenpremie tijdens ouderschapsverlof kan bijdragen aan het verkleinen van de pensioenkloof, omdat vrouwen iets vaker ouderschapsverlof opnemen. Door de nieuwe pensioenwet moeten er op de cao-tafel nieuwe afspraken over pensioen worden gemaakt. De FNV kiest voor de solidaire premieregeling, zodat solidariteit tussen en binnen generaties in stand blijft. Voor het beste pensioenresultaat, omdat door de solidariteitsreserve de kans op verlaging van de uitkering minimaal is en verhogingen mogelijk blijven door een adequaat beleggingsbeleid.

De FNV wil voorzieningen blijven treffen voor zware beroepen. De RVU-regeling moet voor onbepaalde tijd worden verlengd, het bedrag dat boetevrij aan de werknemer mag worden betaald moet worden verhoogd en sociale partners moeten aan de cao-tafels kunnen bepalen wanneer sprake is van zwaar werk. Vervolgens dient de RVU-regeling een goede plek te krijgen in iedere cao waar sprake is van een zwaar beroep. Waar nodig dienen mensen financieel advies te kunnen krijgen over hoe zij gebruik kunnen maken van deze regeling. Verder zien wij dat er wel de nodige afspraken worden gemaakt over vervroegd uittreden, maar dat het herintreden van jongere werknemers daarbij te vaak achterwege wordt gelaten. Het is daarom zaak om vast te blijven houden aan de oorspronkelijke insteek van het generatiepact. Waarbij uitstroom ook gepaard gaat met instroom.

STERKE VAKBOND

Uiteindelijk is de beste garantie voor een eerlijke beloning, zekerheid en kwaliteit van werk een sterke vakbond. De vakbond zijn de leden en daar komt onze kracht vandaan. In de cao willen we daarom afspraken maken die de positie van onze leden versterken en zorgen dat zij hun belangrijke werk beter en met minder 'gedoe' kunnen doen, want samen kunnen we meer bereiken. Wij gaan ons de komende tijd nog meer inzetten om ervoor te zorgen dat de werkende weer het roer in handen krijgt. De cao is daarvoor hét instrument. Versterken van de positie van werkenden is het versterken van de positie van de FNV.

STERKE VAKBOND

- Toegang tot de (digitale) werkvloer.
- Toegang tot bijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.
- Vakbondsverlof, waaronder voor flexwerkers.
- Raamwerk kaderfaciliteiten.
- Vergoeding vakbondscontributie afspreken en fiscaal vriendelijk verrekenen.

BETERE KADERFACILITEITEN: TOEGANG TOT WERKNEMERS EN VRIJSTELLING VAN KADERLEDEN

Vakbondsleden en de medewerkers van de FNV moeten beter hun werk kunnen doen, om de belangen van werkenden zo goed mogelijk te behartigen, daarom willen we toegang tot de werkvloer afspreken in cao's. We vinden het belangrijk dat kaderleden en de medewerkers van de FNV op verschillende momenten zichtbaar en herkenbaar aanwezig kunnen zijn, binnen het bedrijf om in gesprek te gaan met werknemers. Dit willen we realiseren door af te spreken, zo lang er nog geen regelgeving over is, om op verschillende momenten op de werkvloer of digitaal aanwezig te kunnen zijn. Dus afspreken dat we gebruik mogen maken van het intranet of eventueel een ander relevant digitaal kanaal. Daarnaast willen we toegang tot bijeenkomsten voor nieuwe werknemers afspreken. We zien dat de aanwezigheid van de FNV, als nieuwe medewerkers worden geïntroduceerd, leidt tot meer betrokkenheid en verbondenheid met de vakbond en hun cao. Het doen van vakbondswerk kost daarnaast tijd. Het is belangrijk dat dit gefaciliteerd wordt. Daarom moeten we toereikende afspraken maken voor vakbondsverlof. Waar iedereen ook daadwerkelijk gebruik van kan maken, inclusief flexwerkers. Ook willen wij deugdelijk raamwerk kaderfaciliteiten in iedere cao, waarbij naast verlof bijvoorbeeld ook gebruik van ruimtes, tijd en faciliteiten in geregeld worden, zodat onze leden weten waar ze recht op hebben.

VERGOEDEN VAKBONDSCONTRIBUTIE

Het blijft voor onze leden ook belangrijk dat wij - waar mogelijk - afspreken dat de werkgever de vakbondscontributie vergoedt of in ieder geval fiscaal vriendelijk verrekent. Omdat zoveel mensen in Nederland recht hebben om het belastingdeel van hun contributie terug te krijgen (en omdat deze mogelijkheid daardoor breed bekend is), is het cruciaal om vakbondsvoordeel mogelijk te maken bij alle cao's waar dat nog niet het geval is.

WIJ GAAN STRIJDBAAR DOOR

De steun voor ons verhaal neemt toe. Het wordt de laatste jaren steeds duidelijker dat de koers van de Nederlandse arbeidsmarkt verlegd moet worden. Het moet eerlijker, socialer en gelijkwaardiger. Dat hebben we de afgelopen jaren ook kunnen horen en lezen in o.a. het WRR Rapport Grip, de Commissie Sociaal Minimum, de Commissie Borstlap, de Staatscommissie demografische ontwikkelingen, het MLT-advies van de SER. Ook zagen we terug tijdens de Tweede Kamerverkiezingen dat het thema 'bestaanszekerheid' centraal werd gesteld. Helaas werd dat al snel vergeten bij de eerste mogelijkheid na de verkiezingen om het minimumloon extra te verhogen. Desondanks lijken onze thema's te leven in 'institutioneel Nederland'.

Dat is niet zo maar gebeurd. Dat is het gevolg van jarenlange strijd van onze leden, met verschillende campagnes zoals 'Stop de race naar beneden', 'Stop de scheefgroei', 'Voor een socialer Nederland' en 'Nederland verdient beter'. We hebben inmiddels ook de wind mee. We hebben met vele acties in 2023 laten zien dat werkend Nederland nog steeds een vuist kan maken. Daar plukken we ook nu nog de vruchten van.

We zijn er echter nog niet. De arbeidsmarkt werkt niet voor iedereen. We moeten als FNV laten zien dat we er zijn voor en door alle werkenden. Wij kunnen het snelst en meest concreet het verschil maken via de werkvloer aan de cao-tafel. Dat hebben we gedaan en dat blijven wij doen door ons in te zetten op eerlijke beloning, zekerheid, kwaliteit van werk en een sterke vakbond. Daarbij ligt onze basis altijd bij het opbouwen van vakbondsmacht, door aan te sluiten bij wat werkend Nederland nodig heeft en hen verenigt. Daar gaan wij ook in 2025 strijdbaar mee door.

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers

Tekst afdeling P&O

Vormgeving Studio FNV

Order 230996