

ARBEIDS- VOOR- WAARDEN- AGENDA 2024



**NEDERLAND
VERDIENT BETER**

OKTOBER 2023



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

VOORWOORD	4
SCHEEFGRTOEI EN CRISIS	5
Publieke sector	6
Krapte en werkdruk	6
Zorgen voor zekerheid in onzekere tijden	7
EERLIJKE BELONING	8
Een looneis van 5% tot 14%	8
APC	9
Naar een minimum van 16 euro	9
Een eerlijke beloning voor iedereen	10
Vergroening thuis en onderweg	10
ZEKERHEID	11
Contract voor onbepaalde tijd de norm	11
Aanpak schijn-ZZP	11
KWALITEIT VAN WERK	12
Invloed, inspraak en werkdruk	12
Inclusie en diversiteit	13
Veilig en gezond werken	13
Een goed pensioen en zware beroepen-regeling	13
STERKE VAKBOND	14
Vakbondsfaciliteiten en toegang tot de werkvloer	15
Vergoeden vakbondscontributie	15
ARBEIDSVORWAARDENAGENDA 2024: VOLOP KANSEN EN AAN DE SLAG!	16

VOORWOORD

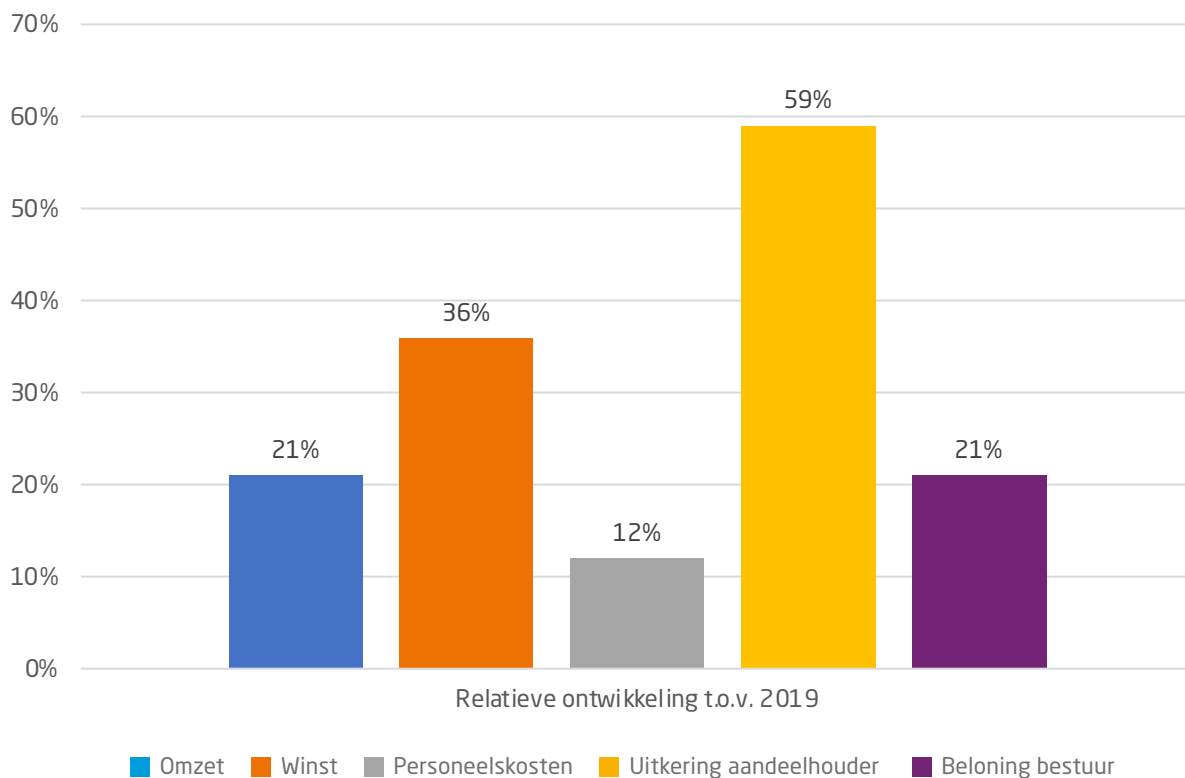
De Arbeidsvoorwaardenagenda 2024 staat in het teken van het herstellen van de balans tussen arbeid en kapitaal. Mensen moeten het roer weer in handen krijgen. Conform ons meerjarenbeleidsplan gaan we daarmee verder aan de slag aan de cao-tafel. Crisis of geen crisis, mensen moeten weer grip gaan krijgen op het geld dat met hun inzet wordt verdiend, de keuzes die daarmee worden gemaakt en daarmee de invulling en inrichting van hun werk. Op basis van onze 3 pijlers, eerlijke beloning, zeker werk en betere kwaliteit van werk, gaan wij er alles aan doen om de positie van werknemers te verbeteren en de arbeidsmarkt eerlijker te maken. Dit vraagt om investeringen in werknemers. Als welvarend land is er geld genoeg om dat te realiseren. De welvaarts-groei moet eerlijk (her)verdeeld worden. Nu zien we vooral een scheefgroei: er wordt meer geld met geld verdiend en de gewone mens ziet daar te weinig van terug. Sterker nog, we zien dat steeds meer mensen moeilijker rondkomen en de kwaliteit van hun werk zien afnemen. De hoge inflatie heeft dat alleen maar verergerd. Dat kan en moet anders. We laten aan de cao tafel zien dat we direct het verschil kunnen maken voor mensen. Meer vaste banen, goede loonsverhogingen, hoger minimumloon en meer grip op het werk. Met die agenda gaan we samen met onze leden doorpakken om in het nieuwe cao-seizoen voor nog meer mensen het verschil te maken zodat iedereen beter verdient. Want Nederland verdient beter.

SCHEEFGROEI EN CRISIS

Volgens de FNV is goed werk, zeker werk met een eerlijk inkomen en voldoende kwaliteit, grip en zeggenschap. We zien dat goed werk onder druk staat. Iedere crisis lijkt als gevolg te hebben dat werkende mensen er weer net wat meer op achteruitgaan. Dit is een groot probleem, aangezien wij als samenleving de laatste paar jaar, de ene na de andere crisis te verwerken hebben gehad. Na de coronacrisis kwam de inflatiecrisis en de oorlog in Oekraïne woedt nog altijd voort. Ondertussen zet klimaatverandering de leefbaarheid, de politieke verhoudingen en de economie onder druk. Met een demissionair kabinet kunnen we ook geen doortastende oplossingen van de politiek verwachten. Ondertussen wordt iedere crisis aangegrepen om werknemersrechten verder onder druk te zetten en verhogen grote bedrijven de winsten ten koste van de lonen. Meer scheefgroei is dus het gevolg. Het zijn kortom onzekere tijden en door de scheefgroei die daarmee samen lijkt te hangen, wordt die onzekerheid alleen maar groter.

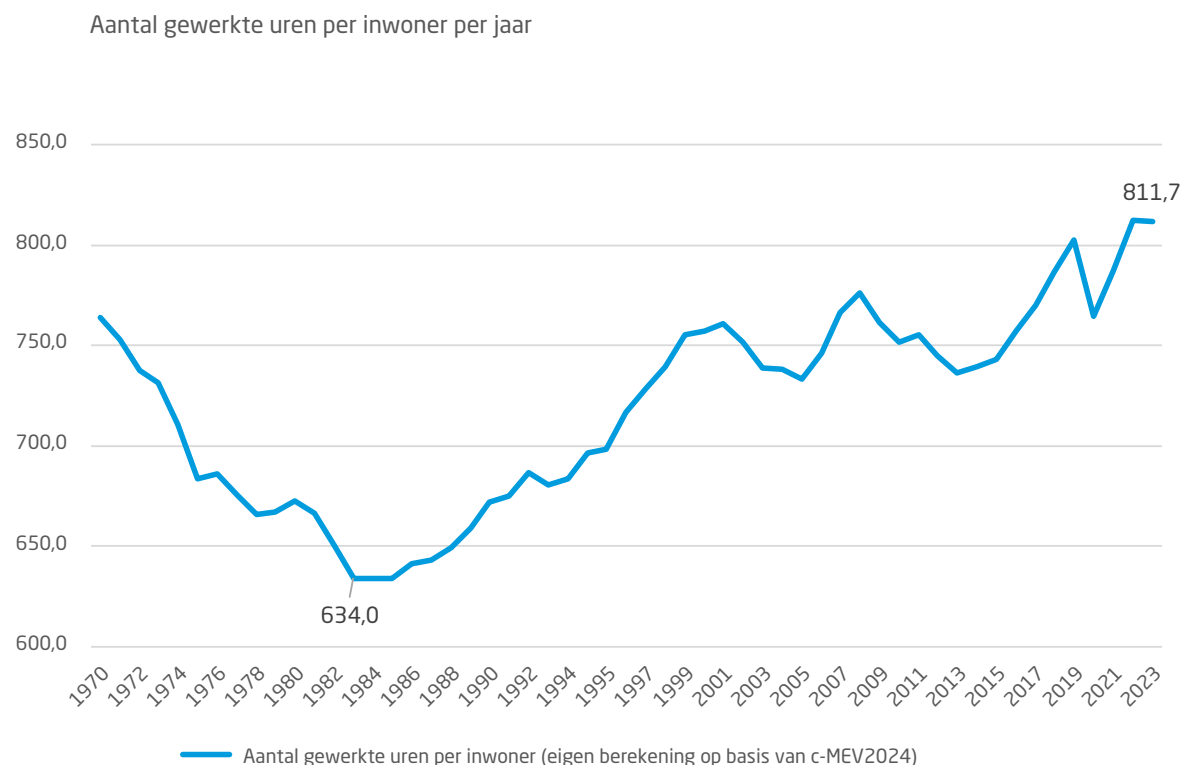
De inflatie van 2022 werd aanvankelijk vooral aangejaagd door de hogere energiekosten, die het gevolg waren van de Russische invasie in Oekraïne. Bedrijven hebben die eerste onzekerheid over de prijzen echter gebruikt om de tarieven meer te verhogen dan nodig was. Het gevolg is dat daardoor alles nog duurder werd. Daar kwam in 2023 ook de term 'graaiflatie' vandaan. Eventuele geluiden over een loonprijsspiraal hebben dan ook niets te maken met inflatie het afgelopen jaar. Bedrijven hebben hun winsten het afgelopen jaar kunnen verhoogd door prijzen onnodig omhoog te gooien, waardoor alles voor iedereen duurder werd. Kortom, de winsten stegen, terwijl de loonontwikkeling onvoldoende mees- teeg.

Wij staan niet alleen in deze analyse. Het IMF, de Rabobank en de Europese Centrale Bank zijn het hier volmondig mee eens. Ook uit eigen onderzoek van de FNV naar 49 grote ondernemingen, volgde dat uitkering aan aandeelhouders in 2023 met 59% toenam, waarvan een groot deel ontstond door het terug inkopen van eigen aandelen. Ondertussen steeg de uitgave aan personeel maar met 12%. Er is dus sprake van scheefgroei: de winsten zijn gestegen, terwijl de koopkracht van mensen erop achteruit is gegaan.



PUBLIEKE SECTOR

We zien deze scheefgroei niet alleen binnen de commerciële sector. Ook binnen de publieke sectoren zien we de directe impact van scheefgroei. Onze publieke voorzieningen staan steeds meer onder druk. De publieke sectoren, zoals zorg, overheid, onderwijs, veiligheid en openbaar vervoer, zijn in tegenstelling tot de commerciële sectoren in hoge mate afhankelijk van de politiek. Daar waar in commerciële sectoren de werknemers rechtstreeks onderhandelen over arbeidsvoorwaarden met werkgevers die het geld moeten verstrekken, is dit in de publieke sector een zeer ingewikkelde weg, met veel partijen. Niet alleen de Rijksoverheid, maar ook regionale overheden, lokale politiek en bijvoorbeeld verzekeraars in de zorg, hebben een rol in het betalen van een eerlijke prijs van arbeid. Het beleid van het verdelen van schaarse werkt een verdeel en heers situatie in de hand, terwijl de bal ook daar primair bij de werkgevers ligt om verantwoordelijkheid te nemen voor meer waardering van hun personeel en adequate inzet van voldoende middelen. Het gevolg hiervan is dat concurrentie tussen private en publieke sectoren uit balans raakt en het nog lastiger wordt om mensen te verbinden en te behouden in de publieke sectoren. Daarnaast ligt het risico op verdere bezuinigingen op de loer. De publieke sector kan dat simpelweg niet aan, na alle bezuinigingen van de afgelopen jaren. Verder korten op onderwijs, openbaar vervoer, zorg of kinderopvang zorgt ervoor dat sectoren die in 2020 nog applaus ontvingen omdat ze in de frontlinie van de crisis stonden, nu om zullen vallen. Het tegengaan van de scheefgroei in de publieke sectoren vergt juist het meer investeren in de mensen. Het geld daarvoor is er gewoon. Dat kan prima opgehaald worden door de hoge winsten en vermogens eerlijker te belasten en de gevolgen van marktwerking en aanbesteding aan banden te leggen.



KRAPTE EN WERKDruk

In tal van sectoren is er een tekort aan personeel. Dat heeft demografische redenen maar komt ook omdat het werk onvoldoende aantrekkelijk is. Dat zien we niet alleen terug in de zorg, het onderwijs en in technische beroepen. Het begint zich nu op veel meer plaatsen voor te doen, zoals in de winkelstraat en de horeca. Meer uren werken door het huidige personeel is geen duurzame oplossing. We zien dat we in Nederland de laatste veertig jaar alleen maar meer zijn gaan werken en dat de grens bereikt is. Een van de meest voorkomende problemen die daarvan het gevolg is, is de (te) hoge werkdruk. Vaak is er sprake van een vicieuze cirkel: in een bepaalde sector is sprake van een tekort, bijvoorbeeld door onderbezetting. Dat tekort zorgt ervoor dat de werkdruk stijgt, waardoor mensen vertrekken en de werkdruk

nog hoger wordt. Hierdoor wordt het ook lastig om mensen die nieuw geworven zijn in een sector te behouden. Het zou te verwachten zijn dat werkgevers deze krapte aan zouden grijpen om beter hun best te doen mensen te behouden. De meest voor de hand liggende optie is dan om goed werk met goede arbeidsvoorwaarden aan te bieden of zelfs na te denken over minder werken voor hetzelfde loon, waardoor het makkelijker wordt om mensen te vinden én te behouden. Helaas zien we dat dit slechts mondjesmaat gebeurt en het idee van minder werken om zo het werkplezier te vergroten komt al helemaal niet voor in het denken van werkgevers. We zien dat de korte termijn regeert en de meest logische optie - personeel werven en behouden door goed werk aan te bieden - te vaak genegeerd wordt. Bedrijven en instellingen proberen de gaten dicht te lopen door bijvoorbeeld arbeidsmigranten in flexibele arbeidsrelaties, zoals uitzendwerk, in te zetten, gepensioneerden te laten doorwerken of mensen structureel te laten overwerken. Niet zelden op een manier waar uitzendbureaus juist weer financieel voordeel uithalen. Dus waar de Nederlandse arbeidsmarkt eindelijk een natuurlijke kans heeft om zich van haar enorme flexibele schil te ontdoen en meer mensen structureel aan zich te binden, graaft flex zich, als wij niet opletten, alleen maar verder in, met nog meer scheefgroei als gevolg.

ZORGEN VOOR ZEKERHEID IN ONZEKERE TIJDEN

Het zijn onzekere tijden. We lijken van de ene crisis in de andere te buitelen en iedere crisis lijkt er voor te zorgen dat mensen er net weer slechter vanaf komen.

Daarom zijn een sterke vakbond en goede cao's hard nodig. Zeker ook met een demissionair kabinet, waardoor Nederland in deze tijden van crisis niet meer dan het plakken van pleisters van de politiek hoeft te verwachten. De strijd van de FNV zorgt ervoor dat mensen zich minder zorgen hoeven te maken over of ze wel genoeg geld hebben om de boodschappen te betalen. Dat ze niet met de onzekerheid hoeven te leven dat ieder jaar of iedere maand hun arbeidscontract kan worden beëindigd. Dat het minder onmogelijk wordt om werk met privé te balanceren. De wereld is al onzeker genoeg, zonder dat dit allemaal ook nog eens speelt. Een sterke vakbond en een sterke cao, die gehandhaafd wordt, is iets waar we uiteindelijk allemaal baat bij hebben en waar wij met elkaar voor moeten zorgen.

De uitdaging die wij als FNV voor ons hebben liggen is groot. Tegelijkertijd was die uitdaging er vorig jaar ook, toen de inflatie alle records brak. Ook toen hebben onze leden laten zien, dat als wij verenigd zijn, lef hebben en opkomen voor onze rechten, goede cao's af kunnen dwingen. De lonen zijn in vijftig jaar niet zo hard gestegen. Dat hebben wij ook te danken aan alle leden en die tienduizenden mensen die zich vorig jaar hebben aangesloten bij de FNV. Tegelijkertijd is de inflatie nog altijd niet overal gerepareerd en is goed werk voor veel mensen nog niet bereikbaar. Terwijl de bedrijven het beter hebben gedaan dan ooit. In 2024 moeten we afmaken waar we in 2023 aan begonnen zijn en laten zien wat wij voor mensen betekenen en wat we kunnen bereiken als wij er samen voor strijden. Als welvarend land verdient iedere werknemer fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. De scheefgroei moeten we tegengaan, zodat iedereen in Nederland beter verdient.



Zoubida Bouljhaf is inmiddels 23 jaar grondsterwardess op Schiphol.

Sinds de coronacrisis is de werkdruk tot ongekende hoogte gestegen. Collega's vertrekken en de lonen blijven achter. Als er niks verandert weet Zoubida niet zeker of ze er komende zomer nog zal staan. "Ons salaris zit aan de onderkant. Nieuwe mensen schrikken daarvan. Die denken dat ze ergens anders wel meer kunnen krijgen. En dat is ook zo."

[Lees hier haar hele verhaal](#)

EERLIJKE BELONING

Net als vorig jaar komt de FNV met een stevige looneis. Dat doen we omdat in 2022 de koopkracht van veel mensen een flinke opdoffer heeft gekregen. De inflatie steeg in Nederland harder dan in menig buurland. Een grote klap in de koopkracht van Nederlanders was het gevolg.

Een dergelijke negatieve ontwikkeling in de koopkracht repareren voor alle werknemers, lukt zelden in één jaar. Sommige cao's met een langere looptijd, zijn nog helemaal niet vernieuwd sinds de inflatie is gestegen. Daar moet überhaupt een start worden gemaakt met het compenseren van de inflatie van 2022. Daarnaast zien we dat lang niet in iedere cao de volledige inflatie gerepareerd is. Niet voor niets zelden we, dat het repareren van de inflatie achterstand een strijd is van de lange adem. De opdracht van vorig cao-seizoen - om de uitzonderlijk hoge inflatie van 2022 te repareren - staat ook in 2024 hoog op onze agenda. De lonen moeten uiteindelijk weer op peil worden gebracht i.p.v. structureel achterblijven.

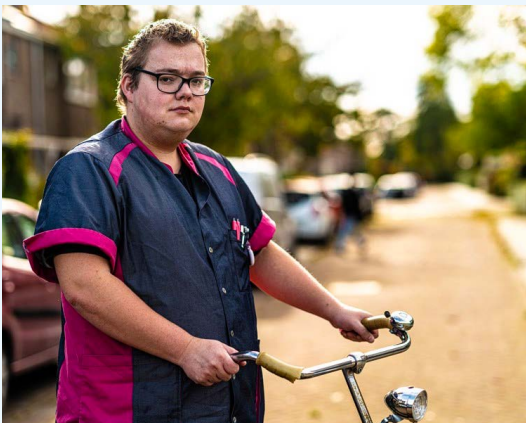
EEN LOONEIS VAN 5% TOT 14%

Onze looneis voor 2024 is 5% tot 14%. De bandbreedte van 5% tot 14% is opgebouwd uit meerdere componenten. Onder meer hoe hoog de inflatie gaat zijn bij aanvang van het cao-seizoen. Daarnaast houden we dit jaar dus ook rekening met hoe hoog de inflatie bij aanvang van het vorige cao-seizoen was en wat de daadwerkelijke loonstijging vorig jaar is geweest. Wij kijken dus naar de 'inflatie achterstand' waar miljoenen werknemers door geraakt zijn. Daarnaast kijken we ook naar de gemiddelde arbeidsproductiviteitsontwikkeling. Oftewel in hoeverre de productiviteit van werknemers is gestegen in de periode 2023 - 2024.

Zoals hierboven aangegeven: het repareren van de koopkracht is een strijd van de lange adem. In onze nieuwe looneis gaan we dan ook afmaken waar we in 2023 aan begonnen zijn; het tegengaan van de inflatiecrisis. Daarnaast zetten we ook in op koopkrachtverbetering als daar ruimte of aanleiding toe is. Bijvoorbeeld omdat in die sector groepen werken die al jaren onderbetaald worden. Dat zien we met name op plekken waar vrouwen of arbeidsmigranten oververtegenwoordigd zijn, zoals in de winkelstraat en de distributiecentra. Vaak is daar het minimumloon de standaard. We willen die koopkrachtverbetering afspreken in centen in plaats van procenten.

EERLIJKE BELONING

- 5% tot 14% loonsverhoging
- Invoeren van een APC
- Bodem van 16 euro per uur.
- Werknemers verdienen vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon
- Volledige vergoeding OV-kosten of anderszins fiscaal maximale kilometervergoeding
- Verduurzamingsbudget
- Sectorale koopkrachtverbetering in centen in plaats van procenten



De 29-jarige Roy Korbijn werkt sinds 2,5 jaar voor 32 uur met trots in een verpleeghuis als verzorgende.

Toch is het steeds lastiger om vol te houden: de waardering voor zorgpersoneel blijft achter. "Als zorgverlener moet ik kiezen tussen boodschappen doen en een bezoek aan de tandarts. Dat is pijnlijk, daar wil ik me helemaal niet mee bezig houden. Ik wil zorgen."

[Lees hier zijn hele verhaal](#)

APC

Naast het repareren van de inflatieschuld willen wij structureel automatische prijscompensatie (APC) invoeren. Wij willen voorkomen dat mensen in de toekomst telkens worden geconfronteerd met een waardedaling van hun loon. Het is niet alleen van belang voor de mensen dat de lonen hun waarde behouden, maar het is ook in het belang van de economie dat bij nieuwe prijsschokken mensen de boodschappen kunnen blijven betalen. Het is onrechtvaardig dat werknemers telkens achter de feiten aan lopen omdat hun loon door de inflatie in waarde vermindert. Het op peil houden van de lonen door de inflatie standaard te compenseren, zou de normaalste zaak van de wereld moeten zijn. Nu is het zo dat de meeste werknemers eerst moeten wachten totdat er een nieuwe cao wordt afgesloten voordat hun loon op peil wordt gebracht. Vaak gaan daar langdurige en moeizame onderhandelingen overheen en maken werkgevers misbruik van de situatie door de prijsstijgingen af te wentelen op de werknemers. Het feit dat vele werknemers nu te kampen hebben met een 'inflatie achterstand' heeft het belang van een APC onderstreept. De hoge inflatie sloeg een groot gat in de inkomens van mensen. Terwijl de bedrijven prima draaiden, werden de werknemers op een flinke achterstand gezet. De belastingbetaler draaide voor een deel op om de koopkracht van werknemers eenmalig te repareren, terwijl de meeste bedrijven voldoende geld hadden. Een APC zorgt ervoor dat stijgingen van de lonen, gekoppeld worden aan stijgingen van de prijzen. Waardoor de lonen van mensen altijd hun waarde behouden.



Cor de Man Durant werkt al 28 jaar als logistiek medewerker in distributiecentra.

Nu crisis op crisis volgt, wordt het steeds moeilijker om de vaste lasten te betalen. Zijn energierekening schoot omhoog van €400 naar €1000 per maand. "We zouden ons schamen als we achterstallige betalingen hebben. Als er niks verandert, ben ik straks failliet. Dan moeten we ons huis verkopen."

[Lees hier zijn hele verhaal](#)

NAAR EEN MINIMUM VAN 16 EURO

Volgens het CPB leven volgend jaar bijna 1 miljoen Nederlanders in armoede. FNV strijdt al jaren voor een hoger minimumloon. Een minimumloon waarvan je rond kunt komen en dat in verhouding staat met de rest van de lonen. We zijn niet de enigen, ook de Europese Unie adviseert een toereikend minimumloon dat in verhouding is met andere lonen. Nu kun je ingewikkeld doen over 'wat toereikend' en 'wat in verhouding' is, maar er bestaat een internationale norm die het wat versimpelt: Het minimumloon in een land moet 60% van het mediaanloon zijn. Het mediaanloon is wat een doorsnee werker verdient. 60% hiervan is een eerlijk minimum waar je van rond kunt komen. Iedereen die minder dan deze '60% mediaan' norm verdient, komt moeilijk(er) of niet rond en loopt risico op armoede en sociale uitsluiting. Lange tijd was 60% mediaan 14 euro per uur. Doordat alle andere lonen de afgelopen jaren zijn gestegen is ook het mediaanloon gestegen. Hiermee komt 60% mediaan nu uit op 16 euro per uur.

Dat betekent niet alleen dat het wettelijk minimumuurloon omhoog moet naar 16 euro, maar ook dat wij daarmee aan de slag gaan aan de cao-tafel. Daarbij is het belangrijk dat andere lage loonschalen hierdoor in verhouding ook opgetild worden.

EEN EERLIJKE BELONING VOOR IEDEREEN

Een eerlijke beloning is pas echt eerlijk als dat voor iedereen geldt. Dat betekent dat de FNV inzet op goede afspraken maken over gelijk loon, gelijk werk. Dat wil zeggen dat werknemers met een flexibel contract, bijvoorbeeld in de zorg, dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als reguliere krachten in de cao. Dit gaat ook over de groei van zelfstandigen in het onderwijs waar een groot deel van de loonruimte naar toe gaat. Het betekent ook dat we werk gaan maken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Waarvan de beloning nog altijd 13% verschilt. Dat willen we doen door voor te sorteren op Europese Richtlijn voor gelijke beloning van mannen en vrouwen, die stelt dat werkgevers inzicht moeten hebben in de loonkloof van hun onderneming, door af te spreken dat werkgevers nu al daar onderzoek naar doen.

Daarnaast blijft FNV zich hard maken voor het afschaffen van de jeugdloonschalen. Het minimumjeugdloon zorgt niet alleen voor verdringing, maar zorgt er ook voor dat mensen in een eerste fulltime baan daar niet altijd van rond kunnen komen. Uiteraard dienen daarnaast bovenop kostenvergoedingen ook deugdelijke stagevergoedingen te worden afgesproken, zodat scholieren of studenten ook eerlijk beloond worden voor hun inzet. De FNV is al behoorlijk succesvol in jeugdloonschalen uit cao's te halen. We zullen dit fenomeen in 2024 definitief naar de prullenbak te verwijzen.

VERGROENING THUIS EN ONDERWEG

Ook de brandstofprijzen zijn in 2022 fors gestegen. Dit heeft er onder andere toe geleid dat de overheid de hoogte heeft bijgesteld van de belastingvrije kilometervergoeding naar 21 cent per kilometer (en 23 cent per kilometer per januari 2024). Dat bedrag dekt de kosten echter nog steeds niet. Waarbij ook nog eens dient te worden opgemerkt dat in veel cao's nog lagere kilometervergoedingen staan dan dat. Het is wat de FNV betreft niet uit te leggen dat het mensen geld kost om naar hun werk te kunnen gaan. De FNV is nog steeds voorstander van een volledige vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer. Dit is zowel goedkoper, als minder belastend voor het milieu. Daarnaast kunnen deze kosten volledig belastingvrij vergoed worden. Als dat niet kan, bijvoorbeeld omdat het werk niet of slecht bereikbaar is met het OV, dan dienen ook de gemaakte reiskosten met de auto volledig te worden vergoed; op zijn minst de belastingvrije vergoeding van 21 cent (en 23 cent per 2024) voor ieder daadwerkelijk gereden kilometer. Waarbij ook een deugdelijke fietsenregeling kan bijdragen beheersbaar houden van de reiskosten.

Door de stijgende energieprijzen werd in 2022 en 2023 ook duidelijk dat de staat van iemands huis een grote rol speelt in hoeveel geld iemand overhoudt per maand. Een persoon met een verduurzaamde woning en met zuinige elektrische apparaten had een lagere energierekening, dan iemand die in een slecht onderhouden huis woont. Het verduurzamen van een woning kost nogal wat geld. Niet iedereen heeft daar de financiële ruimte voor of mag als huurder ingrepen doen aan de woning. Daardoor zijn het dus juist de groepen die het al niet breed hebben, die het hardst getroffen zijn. In een aantal cao's zien wij al dat er een verduurzamingsbudget is afgesproken. De werknemer kan dan op kosten van de werkgever zijn woning verduurzamen met grote of kleine maatregelen of apparaten vervangen door zuinige modellen. Dat zien wij graag in iedere cao terug. Het is goed voor het klimaat, sluit aan bij de visie van de FNV hoe om te gaan met de klimaatcrisis en helpt scheefgroei tegen te gaan.



Tijdens de pandemie hielden Sven en zijn collega's Nederland draaiende, maar nu de kosten stijgen, lijkt die inzet snel weer te zijn vergeten.

Met overuren probeert Sven het hoofd boven water te houden, maar dat valt met de hoge inflatie niet mee. "Bij veel mensen om mij heen zie ik dat er een gebrek aan waardering is voor hun onmisbare werk. Een inkomen dat niet meer toereikend is, betekent amper vrijheid het maken van harde keuzes."

[Lees hier zijn hele verhaal](#)

ZEKERHEID

De arbeidsmarkt wordt krappere. Werkgevers hebben daardoor ook steeds meer moeite om personeel vast te houden. Het is daarom verbazingwekkend dat werkgevers hardnekkig blijven vasthouden aan flexibele contracten. Een contract voor onbepaalde tijd zorgt er immers voor dat het personeel langer in de organisatie blijft. Er is nauwelijks meer sprake van een rationele afweging, maar van een verslaving aan goedkope arbeid. Zelfs als meer zekerheid beter is voor werknemer én werkgever, willen veel organisaties er niet aan. Zoals één van onze leden aangaf: 'Er is geen sprake van een flexibele schil, maar een flexibele bast'. Hoog tijd dat we die omhakken.

ZEKERHEID

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

De FNV staat hierin niet alleen. We hebben brede wetenschappelijke en maatschappelijke steun gekregen, die onderschrijft dat de grote hoeveelheid flex in Nederland niet gezond is. Bijvoorbeeld de kabinetsbrief van april, waarin de minister aangeeft welke maatregelen zij wil nemen om de hoeveelheid flex terug te brengen. De cao blijft echter - zeker met het demissionair worden van het kabinet - de gewezen plek om flex terug te dringen en direct het verschil te maken voor mensen tussen baanzekerheid of onzekerheid. Hier zetten wij dan ook vol op in.

CONTRACT VOOR ONBEPAALEDE TIJD DE NORM

Wat de FNV betreft is een contract voor onbepaalde tijd de norm. Werk dat structureel is, dus werk dat meer dan negen maanden in het jaar beschikbaar is, kan en moet gedaan worden door iemand met een contract voor onbepaalde tijd. Voor flex is alleen plaats in geval van piek en ziek. Dat betekent dat flexibel werk een plek heeft als iemand uitvalt wegens ziekte of als er bijvoorbeeld een tijdelijke hoeveelheid extra werk is, verder niet.

Daarnaast kan het niet zo zijn dat flexkrachten slechtere arbeidsvoorwaarden hebben dan collega's met een contract voor onbepaalde tijd, terwijl sprake is van hetzelfde werk. Bij gelijk werk horen gelijke arbeidsvoorwaarden. Dus geen onderscheid tussen werknemers in de vorm van hun contract. Wij willen dat deze beide principes - contract voor onbepaalde tijd bij structureel werk en gelijke arbeidsvoorwaarden bij gelijk werk - een duidelijke plek krijgen in iedere cao.

AANPAK SCHIJN-ZZP

We zien nog steeds op teveel plekken dat mensen die eigenlijk werknemer zijn, desondanks als ZZP-er werken. In veel gevallen is er geen sprake van een 'echte' zelfstandige, maar eerder sprake van schijnopdrachtgeverschap. Waarbij de werkgever de eigen medewerkers in een ZZP-contract dwingt, om zo goedkoper uit te zijn en bedrijfsrisico's af te wentelen. We zien daarnaast steeds vaker dat mensen zelf voor het ZZP-schap kiezen, om bijvoorbeeld meer zeggenschap te hebben over hun roosters. Dit gebeurt met name in de publieke sector, op plekken zoals in de zorg of het onderwijs.

Ook dit zijn vaak nog steeds schijn-ZZP'ers, die nauwelijks te onderscheiden zijn van hun collega's in loondienst. Beide situaties zijn ongewenst. Deze schijnzelfstandigen werken in de meeste gevallen zonder enige vorm van sociaal vangnet (pensioenopbouw, verzekering tegen arbeidsongeschiktheid). Daarnaast zet het op termijn het cao-stelsel en de sociale zekerheid onder druk door een dalend aantal werknemers dat onder een cao valt en een gebrek aan premieafdrachten aan pensioenfondsen en sociale verzekeringen. Het is daarom belangrijk dat wij duidelijke kaders schetsen over de inzet van ZZP'ers in de cao, waaronder het afspreken van een deugdelijk minimumtarief dat ook rekening houdt met de inflatie, maar ook dat wij nadenken over hoe wij mensen in regulier dienstverband genoeg invloed en inspraak in de invulling van hun werk en werktijden geven.

KWALITEIT VAN WERK

De kwaliteit van werk staat onder druk. De hoge werkdruk, die ingegeven is door de vele tekorten op de arbeidsmarkt, zou zo maar eens een van de grotere uitdagingen op de arbeidsmarkt het komende decennium kunnen zijn. Door de vergrijzing van Nederland zijn er steeds minder mensen voorhanden om het werk dat beschikbaar is te doen. In beroepen - veelal in de publieke sector en techniek - waar het sowieso al lastig bleek om voldoende mensen te vinden, is de nood nu bijzonder hoog. Dat zijn vaak essentiële beroepen - zoals de mensen die voor onze ouderen moeten zorgen of onze kinderen moeten opleiden. We zien echter dat meer en meer andere sectoren nu ook met tekorten kampen. Terwijl tegelijkertijd mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de zijlijn staan. Voor een deel betekent dit dat werkgevers het zich niet meer kunnen veroorloven om ondermaatse arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Dat lost het uiteindelijke overkoepelende probleem, namelijk dat er niet genoeg mensen zijn, echter slechts ten dele op.

KWALITEIT VAN WERK

- Invloed en inspraak op je werk en werktijden
- Verminderen werkdruk en overwerk
- Vakmanschap ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid
- Veilig en gezond werken
- Afspraken om eerder te kunnen stoppen met werken voor zware beroepen (RVU).

De torenhoge uitdaging waar wij als Nederland voor staan, is om dit fenomeen in goede banen te leiden. Doorgaan op de ingeslagen weg, die vooral bestaat uit meer van mensen vragen, is niet houdbaar. Meer werken en vragen van mensen leidt alleen maar tot méér mensen die ziek worden van de hoeveelheid werk, hoger verzuim en daarmee nog hogere werkdruk. Dat is geen oplossing. Wat de FNV betreft zijn - naast betere arbeidsvoorwaarden met een eerlijk inkomen, zekerheid en kwaliteit van werk - twee dingen noodzakelijk. We zullen aan de ene kant werknemers moeten beschermen tegen deze 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.



Na jarenlang in verschillende ziekenhuizen te hebben gewerkt als operatiekamerassistent, veranderde Miran van Arendonk wegens privéomstandigheden van functie.

Van een afstandje is pijnlijk zichtbaar hoe hoog de druk van haar eerdere werk was. "Momenteel zou ik niemand aanraden om in de zorg te gaan werken, de werkdruk is te hoog en de waardering te laag. Mensen raken op en denken: wat doe ik hier nog?"

[Lees hier haar hele verhaal](#)

INVLOED, INSpraak EN WERKDRUK

De wetenschap concludeert dat als een baan veel van je vraagt, maar je tegelijkertijd heel weinig te zeggen hebt over de invulling van je werk, je snel in de (mentale) gezondheidsproblemen terecht kan komen. Het doen van meer werk, gepaard met genoeg invloed en inspraak, is veel beter te behappen. We zijn onderweg naar een toekomst waarbij het waarschijnlijk is dat banen meer zullen vragen van mensen. Daarom is het belangrijk - zo niet noodzakelijk - dat mensen voldoende invloed en inspraak hebben op hun werk en werktijden. Denk bijvoorbeeld aan invloed op roosters of meedenken over hoe er minder bureaucratie op het werk gerealiseerd kan worden. Hier dienen wij als vakbond, samen met de medezeggenschap, stappen in te zetten.

Tegelijkertijd moeten we er ook voor zorgen dat er paal en perk wordt gesteld aan de hoeveelheid werk die gevraagd wordt van mensen. Er zitten fysieke grenzen aan hoeveel werk iemand aan kan. Er dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt om de werkdruk te verminderen, waarbij ook overwerk beperkt dient te worden. Daarnaast is het zaak dat je op een goede manier de verhouding tussen werk en privé kan organiseren, ook bij onvoorziene omstandigheden. Dit vraagt om goede verlofregelingen in de cao. Zoals doorbetaling bij langdurig zorgverlof, het recht op rouwverlof, volledige doorbetaling bij geboorteverlof en (meer)ouderschapsverlof en transitieverlof van transgenderpersonen.

INCLUSIE EN DIVERSITEIT

Er is gelijkheid voor iedereen of er is geen gelijkheid. Dat betekent dat wij er zorg voor moeten dragen in onze cao's, dat discriminatie op grond van afkomst, geslacht, leeftijd of geaardheid nooit is toestaan of oogluikend wordt verergerd. Dat betekent dat wij werk maken van het tegengaan van discriminatie in welke vorm dan ook. Dat wij waakzaam moeten blijven dat iedereen een eerlijke beloning en dezelfde promotiekansen krijgt, ongeacht identiteit. En dat wij zorg moeten blijven dragen voor een veilige werkplek voor iedereen, inclusief bescherming tegen ongewenst gedrag en seksueel misbruik. Dat betekent onder andere dat er duidelijke afspraken moeten zijn over onafhankelijke vertrouwenspersonen.

Daarnaast is het van belang dat niemand aan de zijkant blijft staan. Als zodanig blijft de FNV zich inzetten voor garantiëbanen voor mensen met een arbeidsbeperking in het kader van de banenafspraken 2013.

VEILIG EN GEZOND WERKEN

Het is belangrijk dat iedereen veilig en gezond kan werken. Daar komen verscheidene dingen in samen. Ten eerste dat de werkplek veilig is met goede arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat deze voldoet aan alle normen voor gezond en veilig werk, dat de medezeggenschap in positie is gebracht en dat er een heldere en daadkrachtige aanpak voor grensoverschrijdend gedrag is. Ook betekent dit dat je lopende je carrière kan blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden en gevraagde vaardigheden. Het blijvend ontwikkelen van vakmanschap en duurzame inzetbaarheid is daarmee ook belangrijk.

EEN GOED PENSIOEN EN ZWARE BEROEPENREGELING

De FNV wil voorzieningen behouden voor zware beroepen. De RVU-regeling dient een goede plek te krijgen in iedere cao. Verder zien wij dat er wel de nodige afspraken worden gemaakt over vervroegd uittreden, maar dat het herintreden 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. Anders verergeren we de werkdruk van de overblijvers juist.

Wij vinden het belangrijk dat alle werkenden pensioen opbouwen. Dus ook zelfstandigen. Gelijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen ongeacht contractvorm, betekent ook dat iedereen pensioenpremie betaalt. Ongeveer 10% van de werknemers bouwt geen pensioen op via hun werkgever. De FNV wil dat ook voor hen een goede pensioenpremie regelen.

Door de nieuwe pensioenwet komen er ook de nodige uitdagingen aan de pensioentafel op ons af. Wij moeten er voor zorgen dat er goed voorgesorteerd is op het nieuwe pensioencontract, waarbij de FNV kiest voor de solidaire premiegeling, zodat solidariteit tussen en binnen generaties in stand blijft. Dit zorgt voor het beste pensioenresultaat.

STERKE VAKBOND

Een sterke vakbond is in het belang van iedereen. Met alle onzekerheden en crises kan de vakbond juist een baken van stabiliteit zijn. Zoals we hebben gezien leiden crises, als vakbonden daar niets tegenover zetten, tot meer scheefgroei. Een sterke vakbond kan die scheefgroei tegengaan en er voor zorgen dat de arbeidsverhoudingen in Nederland gezond blijven. Een sterke vakbond is daarnaast niet alleen beter voor werkenden, het is beter voor heel Nederland. Uit onderzoek blijkt dat sterke vakbonden zorgen voor minder ongelijkheid, minder armoede en een grotere middenklasse. Sterke vakbonden hebben daarnaast nog veel meer voordelen. Ze hangen samen met een hogere levensverwachting, een hogere opkomst bij verkiezingen en zelfs hogere arbeidsproductiviteit. Het is kortom in het belang van iedereen - ook niet-vakbondsleden - dat Nederland sterke en onafhankelijke vakbonden kent, met breed draagvlak.

VERSTERKEN

- Raamwerk vakbondsfaciliteiten
- Toegang tot de werkvloer
- Vakbondscontributie - maand van de vakbond

We zien toch nog te vaak dat wij gehinderd worden in het doen van ons werk. Bijvoorbeeld dat onze leden of vakbondsvertegenwoordigers geïntimideerd worden bij het doen van vakbondswerk. Dat ons toegang tot de werkvloer (fysiek of digitaal) wordt ontzegd. Of dat er gezocht wordt naar manieren om een cao zonder de FNV af te sluiten, bijvoorbeeld door een deal te sluiten met een vakbond die niet voldoende onafhankelijk is van de werkgever. Wat wij ook wel 'een gele vakbond' noemen. In die zin is het goed dat in de nieuwe EU-richtlijn inzake toereikende minimumlonen staat dat er een betere bescherming voor de vakbond tegen dit soort praktijken moet worden geregeld. Maar die implementatie kunnen wij niet afwachten.

Om excessen te voorkomen is een sterke vakbond noodzakelijk. Daarvoor is vooral nodig dat wij als FNV zichtbaar en sterk zijn op de werkvloer, dat wij aansluiten bij wat daar leeft en er voor zorgen dat wij cao's afspreken waar in staat wat mensen nodig hebben. Uiteindelijk levert dat meer en tevreden leden op en zonder leden zijn we nergens. Tegelijkertijd zijn er afspraken die wij kunnen maken in onze cao's, die ons en onze leden helpen bij het doen van ons werk. Daar willen we de komende jaren meer op inzetten.



Na een jarenlange loopbaan in de papierindustrie is Ge buschauffeur geworden en geniet hij ervan om dagelijks aan het roer van zo een groot voertuig onderweg te zijn.

Helaas raakt de inkomenscrisis ook hem hard. "Er wordt alsmear flexibiliteit van je verwacht, terwijl je er onzekerheid voor terugkrijgt. Ik mer bij mezelf en hoor ook steeds meer van collega's dat het concentreren achter het stuur steeds meer een uitdaging wordt door de stress."

[Lees hier zijn hele verhaal](#)



Abdelmajid is een troste treinschoonmaker die door de inkomenscrisis merkt dat het steeds lastiger wordt om de eindjes aan elkaar te knopen.

“Ik moest al heel veel nachtdiensten draaien om te overleven. Nu is het echt onbetaalbaar geworden en dat baart mij zorgen.” Volgens Abdelmajid is het tijd om de onmisbare werkenden te verenigen, voor een rechtvaardiger en dus hoger loon..

[Lees hier zijn hele verhaal](#)

VAKBONDSFACILITEITEN EN TOEGANG TOT DE WERKVLOER

Het is belangrijk dat onze bestuurders en onze leden goed hun werk kunnen doen. Zoals hierboven ook al aangegeven, worden we daar in de praktijk nog te vaak in gehinderd. Doorgaans weten we daar wel, door middel van vakbondsmacht, een oplossing voor te vinden, maar dat zou eigenlijk niet nodig moeten zijn. Daarom willen we duidelijke afspraken voor vakbondsfaciliteiten in iedere cao terugzien, inclusief vakbondsverlof en bescherming van onze kaderleden tegen bijvoorbeeld disciplinaire maatregelen als gevolg van vakbondswerk. Wij willen ook duidelijke afspraken maken over toegang tot de werkvloer, inclusief digitale toegang. Wij zien graag hetzelfde raamwerk aan vakbondsfaciliteiten in iedere cao terug.

VERGOEDEN VAKBONDSCONTRIBUTIE

In een aantal cao's zijn regelingen afgesproken waarbij de werkgever de vakbondscontributie volledig of voor een deel vergoedt. Bijvoorbeeld doordat de kosten van het lidmaatschap via de werkkostenregeling gedeclareerd kunnen worden. Of dat er een zogeheten 'Maand van de Vakbond' is, waarbij het lidmaatschap van iedereen die in die maand lid wordt, voor ten minste een jaar door de werkgever wordt betaald. Het vergoeden van de vakbondscontributie kan een belangrijke eerste stap zijn - en is dat ook in het verleden gebleken - om meer mensen lid te laten worden bij de vakbond. Het geen ons en uiteindelijk heel Nederland, sterker maakt!

ARBEIDSVOORWAARDENAGENDA 2024: VOLOP KANSEN EN AAN DE SLAG!

Met deze de ambitieuze arbeidsvoorwaardenagenda 2024 laat de FNV zien de lijn van loonsverhogingen en steeds betere arbeidsvoorwaarden door te willen trekken. De inflatieachterstand moet goed gemaakt worden en daarvoor zijn een sterke vakbond en goede cao's hard nodig. Als daar actie voor nodig is, dan zullen wij daar ook vol voor gaan. 2023 heeft ook weer laten zien dat actievoeren loont.

Bestaanszekerheid, voor de FNV al jaren topprioriteit, zal met de verkiezingen in november ook het debat in de media en tussen politieke partijen bepalen. En dat is goed, want bestaanszekerheid is voor heel veel mensen het verschil tussen leven en overleven.

Ook na de verkiezingen van november zal de FNV aan dit onderwerp blijven werken. Dat doen we aan de cao-tafels en met steeds meer leden. Want na jaren van ledendaling, heeft de FNV de wind in de zeilen. De laatste maanden is er sprake van ledengroei en we zien steeds meer enthousiasme voor onze agenda. Samen met de leden en iedereen die vindt dat Nederland baat heeft bij een sterke vakbond gaan we er een mooi en strijdbaar cao-jaar van maken, want Nederland verdient beter.

Zakaria Boufangacha

Vicevoorzitter en cao-coördinator FNV

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving Studio FNV

Opmaak Studio Van Muiswinkel

Order 230996

Oktober 2023, © FNV

