



Inleiding

Zekerheid van werk, eerlijke beloning en goed en gezond je werk kunnen doen, zijn dé thema's die al geruime tijd het maatschappelijk debat bepalen als het gaat over de arbeidsmarkt. Het hebben van een vaste baan, met een beloning waar je prima van rond kunt komen en waarin je je werk goed en gezond kunt doen, is helaas voor grote groepen werknemers niet vanzelfsprekend.

Alhoewel we het zeker niet cadeau krijgen, zien we wél dat de FNV op deze thema's steeds meer goede afspraken weet af te dwingen. Het afgelopen jaar zijn we er dan ook in geslaagd om cao-afspraken te maken met hogere lonen ten opzichte van het jaar 2018. Daarnaast worden er in steeds meer cao's afspraken gemaakt voor meer vaste banen. Zo zijn we er het afgelopen jaar in geslaagd om schijnconstructies aan te pakken bij PostNL die ervoor zorgden dat mensen werden onderbetaald. Ook zijn door de inzet van de FNV vele flexwerkers werkzaam in het callcenter van de gemeente Amsterdam in vaste dienst gekomen. Na een lange strijd in de metaalsector hebben we ook daar een stevige loonsverhoging en vele vaste banen afgedwongen. Mooie successen die er zonder de FNV niet zouden zijn. Maar ook al krijgen we vanuit de samenleving en politiek volop steun voor onze strijd voor een eerlijke arbeidsmarkt, we zijn er nog niet.

Nederland is een welvarend land. De afgelopen jaren is het goed gegaan met de economie. Wanneer we echter kijken naar wie hiervan profiteert, dan zien we te vaak dat er van een eerlijk evenwicht tussen werkgevers en werknemers geen sprake is. Terwijl de loonontwikkeling van werkenden achterblijft, zag de CEO van Shell zijn salaris afgelopen jaar met 126 procent stijgen naar 20,1 miljoen euro. De voormalig topman van Unilever verdiende afgelopen jaar, met 11,7 miljoen euro, 283 keer meer dan de gemiddelde werknemer. Terwijl er volop winsten worden gemaakt, is de groep werkenden op of rondom het minimumloon alleen maar toegenomen. Naast een stijgende inkomensongelijkheid, neemt ook het aandeel 'werkende armen' toe. Ook zien we dat veel werkenden te maken hebben met ongezond hoge werkdruk en zich zorgen maken of zij wel in goede gezondheid van hun pensioen kunnen genieten. Ondanks de economische bloei zijn de lonen van werkenden dus niet substantieel meegestegen. Werkenden krijgen nog altijd hun eerlijke deel van de welvaart niet. Het zijn de aandeelhouders en de managers aan de top die met de winsten naar huis gaan.

De analyse van de FNV omtrent ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wordt inmiddels steeds breder gedeeld. Zowel het IMF, de EU als de Nederlandse Bank geven aan zich zorgen te maken om de achterblijvende loonontwikkeling in Nederland. Na alle kritiek van nationale en internationale instituties op de doorgeslagen flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, onderkent inmiddels zelfs Kabinet Rutte III dat er een betere balans tussen vast en flex moet komen. Ook verkondigde de premier dat de lonen omhoog moeten. Dat is een mooie stap voorwaarts, maar dat we het gelijk aan onze kant hebben, betekent nog niet dat de arbeidsmarkt fundamenteel wordt verbeterd. Er is namelijk nog altijd sprake van een disbalans tussen de positie van werkenden en de macht van het kapitaal. Op weg naar een sociaal Nederland is er nog een wereld te winnen.

Tijd voor goed werkgeverschap

Een goed werkende arbeidsmarkt valt of staat bij de opstelling van (overheids)werkgevers. Het belang van de aandeelhouders, de jacht naar winstmaximalisatie en besparingsfetisj, hebben ertoe geleid dat het sociaal werkgeverschap ondergeschikt is geraakt. Politieke keuzes hebben er alleen

maar voor gezorgd dat werkgevers nog meer de ruimte hebben gekregen om te concurreren en besparen ten koste van werkenden. Goed werkgeverschap wordt hierdoor totaal niet gestimuleerd. Met als gevolg dat bijvoorbeeld goed verdienende bedrijven als Bol.com, Picnic, Albert Heijn en Bijenkorf volop met laagbetaalde (uitzend)krachten kunnen werken. Dit terwijl er prima beter betaald en zeker werk kan worden aangeboden. Ook is er de afgelopen jaren te weinig geld gegaan naar ons onderwijs en onze zorg met alle gevolgen van dien voor de kwaliteit van het vak van onze leraren en verzorgers.

Door deregulering van de arbeidsmarkt- waarmee de bescherming van werkenden is afgenomen- is flexwerk voor werkgevers een manier geworden om te besparen op arbeidskosten en het geld in eigen zak te steken. De ongelijkheid tussen vast en flex is hierdoor toegenomen. Het CBS berekende onlangs dat het gemiddelde loon voor werknemers met een flexibel arbeidscontract bijna de helft lager is dan dat voor werknemers met een vast contract. Alhoewel flexibel en laagbetaald werk vaak samengaan, zien we dat flexibilisering van werk zich ook in toenemende mate manifesteert in hoger gekwalificeerde segmenten van de arbeidsmarkt, zoals het onderwijs en de zorg. Door flexwerkers in de laagste loonschalen te houden, niet of nauwelijks bij te dragen aan de pensioensopbouw van flexwerkers en door cao-afspraken te omzeilen, wordt werk zo goedkoop mogelijk georganiseerd.

Onder druk van aandeelhouders maken werkgevers, in hun jacht naar winstmaximalisatie, soms radicale keuzes die werknemers reduceren tot kostenpost. Dat zien we ook terug in hoe werkgevers het werk organiseren. In het verleden was iedereen op de werkvloer in dienst bij hetzelfde bedrijf en viel onder dezelfde cao. Werkgevers schuiven de verantwoordelijkheden die bij het werkgeverschap horen van zich af door werk op te knippen in steeds complexere ketens en uit te besteden. De risico's die bij het werkgeverschap horen, worden hiermee eenzijdig op werkenden afgewenteld. Naast de doorgeslagen flexibilisering en bedrijven die de belangen van aandeelhouders boven die van werkenden stellen, is ook het privatiseren en aanbesteden van overheidstaken een van de factoren die ertoe bijdraagt dat goed werkgeverschap niet wordt beloond. In de race om aanbestedingen te winnen bieden veel instellingen en bedrijven hun werk namelijk onder de reële kostprijs aan. De rekening van het gat dat hierdoor ontstaat wordt bij werkenden neergelegd.

Door constructies om sociale premies te drukken en zo de kosten laag te houden- schijnopdrachtgeverschap is hier een voorbeeld van- worden niet alleen werkenden benadeeld. Hiermee wordt namelijk ook een bom gelegd onder het socialezekerheidsstelsel. Door de wildgroei van dit soort constructies loopt de overheid inkomsten mis waardoor de lasten voor de verzorgingsstaat door een steeds kleinere groep moeten worden gedragen. De stevige concurrentie op arbeidskosten maakt dat sociale werkgevers die wél verantwoordelijkheid voor hun werknemers willen nemen zich in dit ongelijke speelveld moeilijk staande kunnen houden.

De FNV vindt dat de machtsbalans tussen werkgevers en werknemers moet worden hersteld, zodat er weer ruimte komt voor goed werkgeverschap. Dan kunnen we samen optrekken voor een eerlijke arbeidsmarkt waar iedereen goed werk heeft en daarvoor ook eerlijk beloond wordt. Dit 'samen' is extra belangrijk omdat we ons momenteel ook in een tijd van grote transitie bevinden. Bijvoorbeeld op het gebied van klimaat en robotisering. Dit zijn uitdagingen die we alleen collectief in goede banen kunnen leiden en niet alleen aan de politiek en de keuzes van individuele werkgevers kunnen overlaten.

Samen aan de slag

In de arbeidsvoorwaardenagenda 2019-2020 gaat de FNV door op de ingeslagen weg. Teneinde een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen te realiseren, waarin werkgevers weer sociale keuzes maken, blijven we de nadruk leggen op de volgende speerpunten: Meer zekerheid, eerlijke beloning voor iedereen en verbeteren van kwaliteit van werk zodat iedereen vroeg of laat gezond met pensioen kan. Wij gaan voor goed werk en eerlijk inkomen!

Naast deze overkoepelende speerpunten die onderdeel van de inzet van elke cao zijn, richten we ons natuurlijk ook op sector- en bedrijfsspecifieke issues. Zo gaan we in sectoren waar veel vrouwen werken aan de slag om de lonen extra te verhogen om zo de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen op te heffen. In sectoren waar de arbeidsomstandigheden en veiligheid onder druk staan, gaan we gezonde arbeidsomstandigheden hoog op de agenda zetten. Daar waar de resultaten op het gebied van de banenafpraak achterblijven, gaan we solidair de strijd aan om ook voor deze doelgroep arbeidsplekken te realiseren. In het jaarlijks geüpdatete cao-handboek zijn achtergronden en voorbeeldafspraken omtrent alle overige punten die we in cao's willen realiseren te vinden.

Eerlijke arbeidsmarkt

Op een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen zouden werkenden zich geen zorgen hoeven te maken over de voortdoring van hun werk en de vraag of zij hun rechtvaardige deel van de welvaart wel krijgen. Koopkrachtverlies voor werkenden is onacceptabel. Zij dienen na jaren van achterblijvende loonontwikkeling juist eindelijk mee te gaan profiteren van de winsten die dankzij hun harde werken worden gerealiseerd. Ook kan en wil de FNV niet accepteren dat er in zo'n welvarend land als het onze een almaar groter wordende groep werkenden op de arbeidsmarkt structureel aan het kortste eind trekt en in permanente bestaansonzekerheid leeft. Daarom zet de vakbond ook stevig in op het verkleinen van beloningsverschillen. Daarnaast vindt de FNV het belangrijk dat werkenden voldoende zeggenschap over hun werk en werktijden hebben, een goede balans tussen werk en privéleven kunnen vinden en gezond met pensioen gaan.

Dit betekent enerzijds dat we de druk richting de politiek gaan opvoeren. De mogelijkheden voor werkgevers om met elkaar te concurreren op arbeidskosten dienen aan banden te worden gelegd, de machtsbalans tussen werkgevers en werknemers moet op orde komen. Anderzijds zullen we ervoor moeten zorgen dat werkgevers de verantwoordelijkheden nemen die bij het werkgeverschap horen. Zoals investeren in vast personeel en zorg dragen voor goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen die in de keten meewerkt. Als we dit voor elkaar willen krijgen, moeten we samen aan de slag om onze toekomst richting te geven. In het bijzonder onze jongeren moeten we ervan bewust maken dat collectief opkomen voor het gezamenlijk belang meer dan ooit nodig is en het perspectief op goed werk en eerlijk inkomen zal verbeteren. Dagelijks bewijst de FNV dat we de wereld een stukje kunnen verbeteren als werkenden zich organiseren en samen optrekken richting werkgevers en politiek.

1. Zekerheid

Terwijl onderzoeken uitwijzen dat 9 op de 10 Nederlanders, óók jongeren, het liefst een vaste baan heeft, hebben bijna 1 op de 5 werknemers in Nederland een onzeker contract. Dit zijn in totaal bijna twee miljoen werknemers. Daarnaast is ook het aantal zzp-ers de afgelopen jaren fors toegenomen. We zien dat er steeds meer regulier werk wordt uitgevoerd door zzp-ers. Zij kunnen doorgaans niet zelfstandig onderhandelen over hun tarieven en werkinhoud. Werkgevers maken gretig gebruik van schijnopdrachtgeverschap om de verantwoordelijkheden die bij het werkgeverschap horen te ontlopen en de risico's op werkenden af te wentelen. Dat de flexibilisering van werk voor werkgevers- die werkenden nog te vaak als een kostenpost zien- een verdienmodel is, wordt ook

duidelijk als we kijken naar de ontwikkeling van het aantal flex-banen. Alhoewel het aandeel flexwerk dit jaar volgens CBS-cijfers voor het eerst in lange tijd iets is afgenomen, nam het aantal flex-banen onder laagbetaalde werknemers in deze periode juist toe. Dit geldt ook voor zzp-ers.

De FNV wil dat de concurrentie op arbeidskosten een halt toe wordt geroepen en dat werkenden de zekerheid krijgen die ze verdienen. Wat de FNV betreft is het inzetten van flexkrachten alleen acceptabel om piek-en-ziek op te vangen. Structureel werk dient te worden uitgevoerd door werknemers in vaste dienst en collega's mogen niet tot concurrenten van elkaar gemaakt worden. Bij gelijk werk horen gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder ook het pensioen. De FNV zet zich nadrukkelijk in voor een inclusieve cao die voor alle werkenden geldt. We willen de trend keren dat werkgevers geen verantwoordelijkheid voor hun werknemers nemen waardoor steeds meer werkenden buiten de bescherming van een cao vallen. Goede afspraken dienen ook te worden uitgevoerd. Om er actief op te kunnen toezien dat gemaakte afspraken worden nageleefd, zijn onder andere toegang tot de werkvloer en overige facilitering van naleving van cruciaal belang.

De FNV gaat daarom voor:

- Meer afspraken over de doorstroom van onzekere naar vaste contracten zodat werkenden weer kunnen rekenen op zekerheid, een goed sociaal vangnet en een fatsoenlijke Pensioenregeling.
- Flexwerk mag alleen worden ingezet om ziek en piek op te vangen, de enige acceptabele vormen voor dit flexwerk zijn interne flexibiliteit of een uitzendcontract (dus geen payrolling, contracting etc.).
- Alle werkenden moeten pensioen kunnen opbouwen. De inzet is om zoveel mogelijk werkenden in het bedrijf of de sector – ongeacht dienstverband – onder de in de cao afgesproken pensioenregeling te laten vallen.

2. Eerlijke beloning

De rekening van de crisis is destijds vooral door werkenden betaald. Zij verloren hun baan of moesten om aan het werk te kunnen blijven, genoegen nemen met werk dat geen of onvoldoende bestaanszekerheid bood en zagen hun loonontwikkeling stagneren. Nu de economie weer in de lift zit, profiteren zij onvoldoende mee. Het zijn de werkenden die ervoor zorgen dat bedrijven winst kunnen maken, maar zij hebben vervolgens geen grip op wat er met deze winsten gebeurt. De koopkrachtontwikkeling van lage- en middeninkomens blijft aantoonbaar achter en we zien dat de ongelijkheid in Nederland toeneemt. Het zijn vooral de aandeelhouders en de mensen aan de top die de vruchten van de economische voorspoed plukken.

De jongeren die nu opgroeien zijn de eerste generatie die slechtere economisch vooruitzichten hebben dan de generatie van hun ouders. De groep werkenden op of rond het wettelijk minimumloon (WML) is de afgelopen jaren zowel in absolute als in relatieve zin groter geworden. Deze werkenden op of rond het WML verdienen lang niet altijd een leefbaar loon en hebben door onzekere contracten en interne flexibiliteit vaak ook te kampen met bredere bestaansonzekerheid. Er zijn steeds meer werkende armen en één op de negen kinderen in Nederland groeit op in armoede.

Hier moet wat de FNV betreft verandering in komen. De loonontwikkeling was jarenlang zeer laag en ondanks de economische groei van de afgelopen periode is er nog steeds geen inhaalslag gemaakt.

Het is nu tijd om door te pakken. Daarom zetten we in op een stevige loonsverhoging. Daarnaast willen we ook de groeiende inkomensongelijkheid tegengaan door afspraken te maken gericht op het verkleinen van beloningsverschillen. Iedereen die in Nederland werkt zou fatsoenlijk moeten kunnen rondkomen. Er is een grote groep werkenden die een inkomen op of rond het WML verdient. Daarom is het naast het afspreken van een eerlijke loonsverhoging noodzakelijk dat ook het minimumloon omhoog gaat. Om te zorgen dat iedereen een leefbaar loon verdient, moet het wettelijk minimumuurloon in stappen richting 14 euro. Dat is goed voor de mensen die het minimumloon verdienen, goed voor de economie en goed voor de samenleving.

Goed werkgeverschap en eerlijke beloning betekent wat de FNV betreft ook dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond. Een beetje maatschappelijk verantwoord werkgever maakt zich hard voor dezelfde behandeling van al zijn werknemers. Ook komend seizoen gaan we er samen met onze leden voor knokken om beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen op te heffen en zullen we werkgevers die het goede voorbeeld geven in het zonnetje zetten.

Eerlijke arbeidsvoorwaarden krijgen we niet zomaar cadeau, een goede cao kan alleen worden afgedwongen dankzij de inzet van onze leden. Het is nog lang niet voor iedereen duidelijk dat een goede cao niet vanzelf tot stand komt en dat het letterlijk loont om lid van de vakbond te zijn. Cao-afspraken zoals die afgelopen jaar in de Metaal zijn gemaakt, waar de werkgevers een jaar lang het vakbondslidmaatschap betalen, kunnen de noodzaak tot organisatie voor werkenden inzichtelijker maken.

De FNV gaat daarom voor:

- Een forse koopkrachtverbetering voor werkenden, er moet een inhaalslag gemaakt worden om de balans tussen arbeid en kapitaal te herstellen. De FNV is van mening dat werkgevers hun werknemers eerlijk dienen te belonen en zet daarom in op een loonsverhoging van 5% om te zorgen dat werkenden hun eerlijke deel van de gemaakte winsten krijgen.
- We zetten ons in voor een WML van 14 euro. Veel werkenden verdienen een inkomen op of rond het WML. Dat is onvoldoende om fatsoenlijk van te kunnen leven. Zolang we dat nog niet gerealiseerd hebben, gaan we in cao's afspraken maken waarin we toewerken naar een start van de laagste schaal op tenminste 14 euro per uur. Iedereen vanaf 18 jaar zou hier recht op moeten hebben. Daarom gaan we door met het schrappen van jeugdschalen.
- Gelijk loon voor gelijk werk: alle flexwerkers dienen dezelfde beloning voor het werk te krijgen als de collega's die wel in vaste dienst zijn. Naast de inlenersbeloning voor flexwerkers, gaan we ons er dit jaar voor inzetten dat ook overige arbeidsvoorwaarden zoals de 13^e maand, toeslagen, winstdeling en kerstpakketten aan flexwerkers worden toegekend.

3. Kwaliteit van werk en gezond met pensioen

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

niet iedereen is in staat om op een gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Niet op elkaar aangesloten diensten moeten draaien, zoals bijvoorbeeld zorgwerkers van wie de werkdag is opgesplitst in de ochtend- en avondpiek, legt een grote druk op het privéleven. Dat geldt ook voor het altijd beschikbaar moeten zijn voor deeltijdwerk waar geen gebruik gemaakt wordt van vaste roosters, zoals bijvoorbeeld in de detailhandel veel voorkomt. Hierdoor wordt het lastig om vaste activiteiten naast het werk te plannen, zoals wekelijks met je kind meegaan naar de sportvereniging.

De FNV zet daarom in op het vergroten van de grip op arbeidstijden. Het is belangrijk dat werkenden meer zeggenschap over hun werktijden krijgen. Denk aan meer invloed op hun roosters en de verstoringen daarop (bijvoorbeeld overwerk), de locatie waar zij werken en hun vrije tijd. Daarnaast willen we dat de beschikbaarheidseisen die aan werkenden worden gesteld, worden begrensd.

De FNV pleit al jaren voor een eerlijke verdeling van zorg en werk en vindt dat de verlofmogelijkheden voor ouders en mantelzorgers moet worden verbeterd. Het is van groot belang dat het ouderschaps- en mantelzorgverlof volledig wordt doorbetaald zodat het ook voor werkenden met een laag inkomen mogelijk is om dit verlof op te nemen.

De FNV vindt het belangrijk dat alle werkenden gezond met pensioen gaan. Werkgevers hebben hierin een grote verantwoordelijkheid te nemen. Zij moeten ervoor zorgen dat het werk mensen niet te zwaar belast en tijdig investeren in omscholing en andere maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Om oudere werknemers in de gelegenheid te stellen de jaren voorafgaand aan het pensioen minder te gaan werken, blijven we inzetten op harde afspraken over het recht om gebruik te maken van een generatiepactregeling. Bij het generatiepact gaat de werknemer minder uur per week werken terwijl de pensioensopbouw volledig doorloopt en het loonverlies gedeeltelijk wordt gecompenseerd. De minder te werken uren worden volledig herbezet zodat de werkdruk niet oploopt. Het generatiepact biedt bovendien een mooie gelegenheid tot overdracht van kennis en kunde van de oudere medewerker richting de jongere medewerker die de vrijgevallen uren herbezet.

Bij zwaar werk zetten we in op een kortere voltijdsnorm. Dit zorgt voor verlaging van de belasting en meer tijd voor herstel van de werknemer, waardoor de kwaliteit van leven verbetert en de werknemer in betere gezondheid het pensioen haalt.

Eerder stoppen met werken

Nu er een pensioenakkoord is bereikt gaan we aan de slag met maken van cao-afspraken over eerder stoppen met werken. De werkgever kan naar verwachting per 1 januari 2021, zonder RVU-heffing, 3 jaar voor de AOW-datum een regeling aanbieden, waarbij de werknemer € 19.000 bruto per jaar krijgt. Deze afspraak moet nog worden omgezet in wetgeving, maar de FNV zet nu al in op het verzilveren van deze afspraak.

Daarnaast wil de FNV afspraken maken met het kabinet om in de toekomst eerder stoppen met werken (na 45 dienstjaren) mogelijk te maken. Tot deze permanente regeling van kracht wordt, biedt de tijdelijke regeling – de genoemde vrijstelling van de RVU-boete – soelaas om in sectoren maatwerk af te spreken.

Daarnaast zullen in de cao's afspraken moeten worden gemaakt over de pensioenpremies. Door de aanhoudende lage rente wordt de arbeidsvoorwaarde pensioen duurder. De FNV blijft inzetten op een goed pensioen van 80% middelloon. Hierbij zal een verhoging van de pensioenpremie in veel cao's noodzakelijk zijn om de pensioenambitie op peil te houden.

De FNV gaat daarom voor:

- In cao's inzetten op dat werknemers vanaf 1 januari 2021 3 jaar voor de AOW-datum een uitkering van € 19.000 bruto ontvangen om eerder stoppen met werken, voor wie dat nodig heeft, mogelijk te maken. In sectorale cao's kunnen daarvoor fondsen worden gevormd.
- Bij zwaar werk inzetten op een kortere voltijdsnorm met behoud van salaris en goede afspraken over herbezetting.
- Afspraken die de maximale beschikbaarheid van werknemers begrenzen.
- Duidelijke afspraken over het begrenzen van overwerk en de compensatie in tijd (pauze en verlof).
- Harde afspraken over het recht om gebruik te maken van een generatiepactregeling met volledige herbezetting van de minder te werken uren.

Met deze nieuwe arbeidsvoorwaardenagenda, hebben we de context van het huidige arbeidsmarktlandschap geschetst en hebben we aangegeven welke afspraken we in het komende cao-seizoen willen maken. In deze arbeidsvoorwaardenagenda staan de belangrijkste overkoepelende speerpunten van de FNV voor het komend seizoen. We gaan overal aan de slag om goede afspraken te maken en deze speerpunten te verwezenlijken. Als grootse vakbeweging zet FNV zich hiervoor in en gaan we ook het komend seizoen samen de strijd aan om de positie van werkenden te verbeteren. Goed werk en eerlijk inkomen voor iedereen is wat er nu nodig is. Met 1 miljoen leden en 10 miljoen werkenden kunnen we de balans herstellen en ervoor zorgen dat de welvaart weer eerlijker wordt verdeeld.