

# Krachtige mensen, samen sterker!

*Meerjaren arbeidsvoorwaarden beleid 2009-2013*



# Voorwoord

Onder het motto 'Bouwen en Meedoen' is de inhoud van deze nota tot stand gekomen op basis van een ophaalproces met kaderleden en leden. In gesprekken waarin het onderling uitwisselen van ideeën centraal stond, met ruimte voor diepgang, kwaliteit en met passie! Daarnaast hebben we met behulp van verschillende enquêtes de wensen van mensen verzameld uit de sectoren en bedrijven waar FNV Bondgenoten actief is. Aansluitend bij hun eigen wensen en binnen de kaders van de Congresbesluiten van januari 2009 hebben we gevraagd waar onze leden de komende vier jaar mee bezig willen zijn, wat zij belangrijk vinden en waar de bond mee aan de slag moet.

De hoofdthema's zijn: Mijn FNV, grenzeloos sociaal en solidair, gewoon goed werk en participatie/winnen met leren. Bijna 7.000 leden hebben deze thema's de afgelopen periode nader ingevuld. Deze leden hebben een veelheid aan ideeën en voorstellen geleverd om ons meerjarenbeleid handen en voeten te geven. Onderwerpen binnen de Congresthema's die opvallend breed gedragen worden zijn het organiseren van mensen op de werkvloer, de kwaliteit van het werk en de balans tussen werk en privé.

Het resultaat kunt u hieronder lezen. Wat u niet kunt lezen, is de passie voor het vakbondswerk, die uit alle gesprekken blijkt. Kleurrijk, divers en verschillend zijn onze leden. Wat zij delen is hun betrokkenheid, bij de bond en bij elkaar. Rode draad in de gesprekken is dat de belangenbehartiging van de bond begint op de werkvloer, met krachtige leden en kaderleden. Dat is de basis van het vakbondswerk. Kortom, krachtige mensen, samen sterker!

Met vriendelijke groet,

**Anja Jongbloed,**

Hoofdbestuurder arbeidsvoorwaarden en diversiteit

Deze nota komt uit tijdens 's werelds grootste crisis sinds de jaren '30. De kredietcrisis van vorig jaar heeft zich vertaald in een wereldwijde economische crisis. Dit heeft grote gevolgen voor de werkgelegenheid, ook in Nederland.

Inleiding	5
1. Mijn FNV	6
2. Grenzeloos sociaal en solidair	8
3. Gewoon goed werk	10
4. Participatie/winnen met leren	13
5. Ons verdiende loon	15

De overheid heeft fors geïnvesteerd om de banken overeind te houden. Pensioenfondsen zagen hun reserves verdampen en vele bedrijven zijn in de problemen gekomen en moesten werknemers geheel of gedeeltelijk naar de WW verwijzen. Naast de directe effecten van verlies van werkgelegenheid en inkomen voor groepen werknemers in 2009 en 2010, zal de kredietcrisis ook voor de langere termijn gevolgen hebben. De staatsschuld stijgt in de periode 2008-2010 met 130 miljard euro, en stijgt ongetwijfeld verder. De verwachting is dat het kabinet de komende jaren grootschalige bezuinigingsoperaties zal doorvoeren. Deze hebben ongetwijfeld grote effecten op de positie van werkenden en niet-werkenden en maken de toekomst hoogst onzeker. Daarom zal FNV Bondgenoten elk jaar opnieuw prioriteiten stellen, die kunnen leiden tot belangrijke bijstellingen in het beleid.

Tegelijkertijd zal, naarmate de economie zich herstelt, de Nederlandse arbeidsmarkt opnieuw (fors) krappere worden door de vergrijzing en de ontgroening. Dit biedt kansen voor werkenden en werkzoekenden en dus voor FNV Bondgenoten als hun belangenbehartiger. Het vergroten en verbreden van de arbeidsparticipatie, het dichterbij brengen van meer ontplooiingsmogelijkheden en het bieden van zekerheden aan werknemers staan de komende jaren dan ook centraal in het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV Bondgenoten.

Dit alles valt of staat met een krachtige bond van krachtige mensen: dat is de basis van het vakbondswerk. En daar hebben we veel leden voor nodig. **“De basis van de vakbeweging is de macht van het getal: samen sterk je sterk. Meer leden zijn absolute noodzaak om een krachtige vakbond te kunnen zijn. Bewustwording van (potentiële) leden, het organiseren van werknemers en hen mobiliseren als dat nodig is, leiden tot een hogere organisatiegraad”, FNV Havens.** Daarom Mijn FNV. <



# 1. Mijn FNV

**“Een krachtige herkenbare bond voor alle sectoren, voor alle werknemers, jong en oud”,  
BGR Handel en Diensten.**

Leden vinden dat **‘Mijn FNV’ ‘onze FNV’ of ‘1 FNV’** zou moeten zijn. Onze leden willen een krachtige, herkenbare bond voor alle sectoren; en een transparante vereniging zijn, waar de leden centraal staan. Iedereen die dat wil, doet mee en beslist mee.

De bond dient zich te profileren als maatschappelijke beweging, met een heldere visie op werk en inkomen in brede zin, en die bijdraagt aan een betere, sociale samenleving. Daarvoor is samenwerking met andere maatschappelijke organisaties van belang.

Om een krachtige bond met krachtige leden met krachtige (kader)leden te zijn, is inzet op ledenwerving en ledenbehoud absolute noodzaak. Dat geeft ons de onderhandelingsmacht die nodig is om de wensen van de leden te realiseren en om de naleving van gemaakte afspraken te controleren. Kaderopbouw, interne samenwerking en het ondersteunen van leden om zelf de regie in handen te nemen vormen de pijlers van een krachtige bond met krachtige (kader)leden.

## Krachtige leden

Directe belangenbehartiging begint op de werkvloer. Daar wil FNV Bondgenoten zichtbaar zijn. Dat betekent met mensen in de bedrijven in gesprek gaan en persoonlijk contact maken. De vakbond bouwen vanaf de werkvloer, inspelen op problemen die daar leven en dat mensen zelf samen laten oppakken, ondersteund door de bond (**“Leve organising!” vinden de schoonmakers**). Dat leidt tot krachtige leden:

**“Dubbeltjes en kwartjes: je lot in eigen hand nemen en met succes. Dat gevoel en die kracht doorgeven aan je kinderen”, aldus de teamleiders van FNV Bondgenoten.**

We ondersteunen leden zo dat zij zelf mondiger en actiever kunnen zijn, op durven te staan en in gesprek gaan met hun leidinggevendenden.

Op plekken waar geen of een kleine werkvloer is (MKB-bedrijven) bouwen we netwerken van contactpersonen op. De contactpersonen arbeidsvoorwaarden van UGO (Uitkeringsgerechtigden en ouderen) kunnen hierbij ondersteunen.

Dichtbij mensen betekent bovendien meer herkenbaarheid in de sectoren. Binnen FNV Bondgenoten vinden we FNV Metaal, FNV Havens, FNV Professionals, FNV Banken, enzovoorts.



Door successen te vieren en te delen en resultaten te laten zien maken we ons eveneens aantrekkelijk voor potentiële leden. We nemen hun belangen mee in de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden in een bedrijf of sector. We betrekken hen hierbij, door hun mening te vragen en hen te informeren over de behaalde resultaten. Kansen voor ledengroei zitten overal, maar vooral onder flexwerkers en vakvrouwen en vakmannen (mbo plus). Dat vraagt om een andere inzet op deze doelgroepen, zoals FNV Professionals dat zich in het bijzonder richt op het ondersteunen van leden in hun loopbaan. Bij flexwerkers zoeken onze kaderleden op de werkvloer de verbinding tussen de belangen van flexwerkers en vaste werknemers. Bij uitzendkrachten zelf **“staat ver bovenaan de prioriteitenlijst gewoon goed werk. Wij willen meer betaald krijgen (boven 10 euro), dezelfde rechten als onze vaste collega’s, en werkzekerheid. En aan alle drie de punten ontbreekt het bij ons.”** Vooral het punt gelijk loon, gelijk werk is in ruim de helft van de opmerkingen

teruggekomen. Om dit te realiseren willen uitzendkrachten meer gezien worden als collega.

FNV Bondgenoten wil een afspiegeling zijn van de samenleving, representatief voor de hele maatschappij. Dat betekent dat we mensen met elkaar verbinden, zodat ze erbij willen horen en zich thuis voelen, ongeacht sekse, geloof, huidskleur of seksuele identiteit. Dat betekent concreet dat we veel meer jongeren en migranten als lid willen hebben dan nu het geval is.

We werven meer jongeren door schoolvoorlichting te geven, liefst al op het algemeen vormend onderwijs, onder het motto jong geleerd, oud gedaan. Inloopsprekuren met tweetalige consulenten en kaderleden maken de bond laagdrempelig voor migranten werknemers. Communicatie en informatie via migranten-netwerken over wat de bond doet en voor hen kan betekenen dragen hier eveneens aan bij.

## Krachtige kaderleden

Goed opgeleid kader is de basis voor goed vakbondswerk. Dat vraagt om een uitgebreide en gestructureerde kaderopleiding. De kaderopleiding helpt bij het opbouwen van netwerken van kaderleden in andere bedrijven en kan gebruikt worden om meer diversiteit in het kaderbestand vorm te geven.

Ervaren kaderleden leiden nieuwe kaderleden op en worden daarbij kwalitatief goed ondersteund door een professionele werkorganisatie. Oudere kaderleden kunnen zich inzetten als coach voor jonge werknemers, en hen zo kennis laten maken met de bond.

Kaderleden dienen een afspiegeling te zijn van alle geledingen van de bond, staan dichtbij mensen en ondersteunen leden in wat zij willen.

Kaderleden informeren, activeren en mobiliseren mensen.

**“Je kunt geen ei bakken zonder de schaal te breken”, aldus de cao-commissies van Ikea en van Wonen.**

En kaderleden laten zien dat vakbondswerk leuk en leerzaam is.

De rechtspositie van en de faciliteiten voor kaderleden willen we beter regelen en borgen in de cao. We monitoren deze afspraken en nemen deze mee in de arbeidsvoorwaardenevaluatie. De medezeggenschap is betrokken en goed geïnformeerd over deze afspraken.

De bond faciliteert kaderleden in regionale bijeenkomsten, want veel bedrijfsoverschrijdende problemen vragen om een gezamenlijke aanpak.

## Krachtige ondersteuning van de bond

Krachtige bestuurders zijn nodig die langere tijd bedrijven of sectoren in hun pakket hebben. Zodat hij/zij kennis

heeft van de sector, het bedrijf en de mensen kent. In elk collectief traject wordt voldaan aan de statutaire verplichtingen zoals ledenraadpleging in voor- en natraject. Dat betekent dat we cao’s, sociale plannen, pensioenregelingen en andere collectieve regelingen alleen maar afsluiten als onze leden daarbij betrokken en geraadpleegd zijn. Ook potentiële leden betrekken we hierbij. Nazorg is in een traject van groot belang: successen vieren, verlies delen en teleurgestelde leden betrekken in het natraject helpen bij het werven en behouden van leden.

Meer samenwerking binnen FNV Bondgenoten en binnen de FNV leidt tot meer kennis en kwaliteit van het vakbondswerk. Onderlinge uitwisseling in de regioteams en tussen bestuurders in eenzelfde sector dient standaard onderdeel van het werkoverleg te zijn.

Samenwerking met de medezeggenschap kan veel beter om cao-afspraken in het bedrijfsbeleid invulling te geven. De medezeggenschap speelt eveneens een belangrijke rol als het gaat om de naleving van afspraken in de praktijk te controleren. Door regelmatig contact te houden met FNV-leden in de medezeggenschap, bijvoorbeeld via platforms, begeleid door bestuurders kunnen we dit vorm en inhoud geven. Bij verkiezingen voor de medezeggenschap gaan we de bond veel sterker op de kaart zetten.

## Voorbeeld Bondsraadscommissie arbeidsvoorwaarden

Afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen door kaderleden op de werkvloer ondersteund worden. De medezeggenschap speelt een belangrijke rol in dit thema. De medezeggenschap moet getraind worden in het oppakken van personeels- en scholingsbeleid. De koppeling cao-afpraak, werknemers en medezeggenschap in de vorm van concrete cases zijn zinvolle elementen in zo’n training.

## Brede maatschappelijke beweging

Een brede maatschappelijke beweging, daar ligt het hart van de FNV; we willen bijdragen aan een betere, socialere maatschappij. Daartoe werken we samen met andere maatschappelijke organisaties.

Solidariteit als principe dat je samen sterker staat en solidariteit als unique selling point geven we met elke generatie opnieuw vorm en inhoud. De bond mobiliseert mensen, voert acties en lobbies om rechten te behouden of zaken die krom of slecht zijn aan te pakken.

We hebben een heldere toekomstvisie op werk en inkomen in brede zin.

We zijn zichtbaar zijn in de media bij actuele, belangrijke gebeurtenissen en beïnvloeden met onze visie de publieke opinie. We laten onze resultaten en successen zien via de krant, TV en internet. <

## 2. Grenzeloos solidair en sociaal



**“Nationaal organiseren van vakbondsmacht betekent ook organiseren op internationaal niveau”, FNV Haven Congres 2008**

### **Verbinding nationaal en internationaal vakbondswerk**

Werkgevers organiseren zich internationaal, bedrijven opereren internationaal. Als wij meer invloed willen uitoefenen, dan moeten we ons internationaal organiseren. En invloed uitoefenen op de internationale vakbondsagenda. Dat doen we bijvoorbeeld door de verbinding te leggen met de internationale en Nederlandse Gewoon goed werk agenda. Zo wordt het internationale vakbondswerk onderdeel van het reguliere werk, zichtbaar en herkenbaar en halen we de buitenwereld binnen. Het terugkoppelen van internationaal vakbondswerk naar nationaal vakbondswerk gaan we beter doen, concreet en zichtbaar. Daar hebben we leden en kaderleden voor nodig, want die kunnen het vertalen naar de Nederlandse werkvloer (voorbeeld: cacao netwerk kaderleden Brazilië).

Solidariteit is niet alleen binnen Nederland maar ook daarbuiten hard nodig om verslechtingen op het gebied van sociale zekerheid, pensioenen en vakbondsrechten tegen te gaan. Op Europees niveau willen we ons dan vooral inzetten op gewoon goed werk; dat betekent het aanpakken van te veel flex en veel te weinig zekerheid. En we richten ons op pensioenen en het dichtmaken van het sociaal lek. Dit lek is ontstaan door uitspraken van het Europees Hof, die leiden tot ondergraving van ons uitgangspunt gelijk werk, gelijk loon voor grensoverschrijdende werknemers. Dat gaan we samen met andere vakbonden in Europa repareren.

Door te coördineren, via onze vertegenwoordigers in de beroepssecretariaten, op arbeidsvoorwaarden Europees breed, gaan we concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen. Dat doen we onder meer door informatie uit te

wisselen, door samen normen vast te stellen over gewoon goed werk en door gezamenlijk actie te voeren als dat nodig is.

Het lidmaatschap van een vakbond wordt bovendien buiten het eigen land geldig, zodat nomadenwerknemers en grensarbeiders overal terecht kunnen.

### **Vakbondsrechten wereldwijd**

Samenwerking met andere vakbonden is vooral nodig op plekken waar het vakbondswerk ernstig wordt bedreigd. Solidariteit over landsgrenzen heen, het inzetten voor een sterke vakbondspositie wereldwijd, is een wederzijds belang van werknemers elders én in Nederland. Dat kan door actief mee te bouwen aan een internationaal netwerk en door in cao's afspraken te maken over een financiële bijdrage per werknemer voor internationaal vakbondswerk. En door geld te storten in ons internationaal solidariteitsfonds. Hierbij is het belangrijk om zichtbaar te maken wat gedaan en bereikt wordt. Grenzeloos solidair en sociaal gaat mede over grondrechten van mensen; geen onderscheid op grond van man/vrouw, hetero/homo, en ras of huidskleur. Mensenrechten en vakbondsrechten gaan boven economische belangen.

### **Maatschappelijk verantwoord ondernemen**

Maatschappelijk verantwoord ondernemen maken we concreet, door het te koppelen aan de factor arbeid. Bovendien maken we de verbinding duidelijk tussen de belangen van mensen hier en elders in de wereld. Door de hele keten van bedrijven zichtbaar

te maken. En daar waar nodig werkgevers aan te spreken op hun gedrag.

Bij offshoring dienen de werknemers in het ontvangende land dezelfde rechten en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te krijgen als de Nederlandse werknemers. Wij willen dat Nederlandse bedrijven die producten in het buitenland laten maken zorgen dat de arbeidsomstandigheden daar goed geregeld zijn. We kunnen deze wensen alleen realiseren met vakbondsmensen in het buitenland, zij zijn degenen die de naleving van de afspraken kunnen controleren. Indien nodig pakken we misstanden bij multinationals aan met gebruik van de media. Maar ook proberen we de gezamenlijke winst van maatschappelijk verantwoord ondernemen van werknemers en werkgevers te formuleren.

FNV Bondgenoten wil dat de positie van de Raad van Commissarissen verstevigd wordt ten opzichte van de Raad van Bestuur en de aandeelhoudersvergadering. In de RvC moeten de belangen van alle stakeholders expliciet gewogen worden. Beloningselementen die perverse prikkels geven moeten afgeschaft worden, zowel voor bestuur als voor toezicht. Belastingvoordelen voor ondernemingen in de schulden moeten verdwijnen. Op veel van deze gebieden is wettelijk ingrijpen nodig.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen gaan we eveneens vormgeven via de pensioenfondsen waar wij zeggenschap over hebben.

Om milieuvriendelijke productie te stimuleren zijn we voor de invoering van lagere belastingtarieven voor producten die milieuvriendelijk gemaakt zijn. <



### 3. Gewoon goed werk

**“Schoonmakers verdienen respect en accepteren geen uitbuiting. We willen een vakbond van krachtige, sterke en trotse schoonmakers”, zeggen de kaderleden in de Schoonmaak.**



De basis van gewoon goed werk is werk- en inkomenszekerheid. FNV Bondgenoten wil gewoon goed werk voor iedereen, iedereen heeft recht op gewoon goed werk. Werk dat zeker, veilig, gezond en lonend is. Waar respect is voor het werk dat mensen doen, ongeacht welke soort werk. Dat realiseren we door elkaar te steunen en elkaar te helpen, solidair dus, met krachtige leden en krachtige kaderleden.

#### Minder flex, meer zekerheid

De flexibilisering op de arbeidsmarkt is te ver doorgevoerd, dat gaan we terugdringen. Onze leden willen dat vooral realiseren door zoveel mogelijk flexwerk om te zetten in vast werk, door middel van harde afspraken. Uitzendwerk is alleen bedoeld voor piek en ziek. Als uitzendwerk dan

echt nodig is, werken we alleen samen met bonafide uitzendbureaus (NEN gecertificeerd).

**“Beelden maken: breng de flexkrachten in beeld, wat zegt dat over onze samenleving. Willen we dat? Nee, we willen een samenleving die mensen zekerheid biedt over de duur van hun baan, hun werktijden en hun loon”. (Beleidsdag 9 september 2009).**

#### Fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden voor iedereen

Iedereen is je collega, en de cao, pensioenregeling, sociale plannen gelden voor iedereen die werkt op dezelfde locatie, als een sociale eenheid, inclusief uitbestede werk. We willen dus zoveel mensen en bedrijven onder de cao brengen. Dat vergroot het draagvlak onder collectieve regelingen en voorkomt verdere uitholling van de arbeidsvoorwaarden

en arbeidsomstandigheden. Door mensen samen te brengen uit verschillende sectoren, bijvoorbeeld bij de banken en de schoonmaak, vergroten we onze collectieve kracht vanuit gedeelde belangen.

Gelijk werk, gelijk loon vinden onze leden belangrijk: niet alleen voor vaste en flexkrachten, maar ook voor mannen en vrouwen. Geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden en behandeling op basis van het arbeidscontract, maar gelijke behandeling van iedereen, van vaste medewerkers, flexwerkers en zelfstandigen.

Marktwerking leidt in de praktijk te vaak tot verslechtering van het werk en van de arbeidsvoorwaarden van mensen. Kijk maar naar de taxibranche, het streekvervoer, de postbezorging. Daarom is FNV Bondgenoten tegen marktwerking tenzij er aan alle belangrijke voorwaarden is voldaan. Werk- en inkomenszekerheid en de kwaliteit en toegankelijkheid van de dienstverlening verbinden we aan de mogelijke keuze om van een publieke taak over te gaan naar de markt. Zijn deze niet in orde of onvoldoende geborgd, dan zijn we tegen marktwerking.

#### Een leefbaar loon

Gewoon goed werk betekent een inkomen dat genoeg is om van te kunnen leven, een leefbaar loon. Mensen moeten niet meer dan één baan nodig hebben om in een fatsoenlijk inkomen te kunnen voorzien. Daarom willen we de loonschalen aan de onderkant van het loongebouw verhogen. En dat betekent eveneens kleine deeltijdbanen vergroten, zodat deze leiden tot economische onafhankelijkheid. Dat betekent ook het afschaffen van jeugdlonen. De jeugdlonen in Nederland behoren tot de laagste van Europa. Deze vorm van leeftijdsdiscriminatie willen we de komende periode uitbannen. Belonen op basis van ervaring en niet op basis van leeftijd, is ons uitgangspunt.

Een fatsoenlijk inkomen dient eveneens gegarandeerd te zijn als iemand (tijdelijk) geen werk heeft. Daarom willen we de koppeling in stand houden en in economisch goede tijden de koppeling plus. Zodat de achterstand van uitkeringen ten opzichte van de loonontwikkeling kan worden ingelopen, en de uitkeringen daarmee welvaartsvast zijn.

Een fatsoenlijk pensioen betekent dat we blijven inzetten op de loonindexatie van pensioenen en op verdere verlaging van de franchise. Duidelijkheid over de opbouw van het pensioen en de hoogte van de uitkering is dringend gewenst.

Onze leden vinden het van groot belang dat werknemers zelf kunnen kiezen of zij met 65 jaar willen stoppen of doorwerken. Daar horen deeltijdpensioen en flexibele

uittredingsmogelijkheden bij als keuzerecht van werknemers in alle sectoren.

Sociale zekerheid is nodig, en juist nodig, voor flexkrachten. Zij kunnen ieder moment hun werk verliezen, terwijl zij niet in aanmerking komen voor een uitkering. Ons huidige stelsel sluit juist die mensen uit die het meest flexibel inzetbaar zijn en daardoor het meest kwetsbaar. Bovendien wordt deze groep steeds groter. Dat willen we veranderen. Mensen met banen kleiner dan 12 uur per week en/of een flexcontract moeten vallen onder de bescherming van ons sociale zekerheidsstelsel.

De zorgpremie moet betaalbaar blijven, zonder dat het pakket verder uitgehold wordt. Mensen laten bijdragen naar draagkracht kan door een inkomensafhankelijke zorgpremie. Daarnaast willen we in al onze cao's een werkgeversbijdrage aan de aanvullende zorgverzekering regelen. Kosten die voortkomen uit een arbeidsongeval (fysiotherapie, eigen bijdrage ziektekosten) dienen te worden vergoed door de werkgever.

#### Veilig en gezond werken

Veilig en gezond werken hoort bij gewoon goed werk. Dat gaat om het voorkomen van uitval en ziekte. Dat gaat mede over het tegengaan van pesten (**“onteikelen”, aldus het arbonetwerk van de bond**) en het aanpakken van discriminatie. Over goede arbeidsomstandigheden voor allen. Het aanpakken van een slecht leefklimaat op de werkplek scoort hoog bij onze leden. **“We hebben last van slechte hygiëne en geen airco”, zeggen de kaderleden van ABN Fortis.** We willen afspraken om de arbeidsomstandigheden te verbeteren maken, die strikter zijn dan de nieuwe normen in de Arboret.

Veilig en gezond werken gaat over goed omgaan met jezelf en met materieel. Beschermingsmiddelen zijn gewoon nodig en dus voor iedereen beschikbaar. En iedereen gebruikt deze ook. Het gaat in publieksfuncties bovendien over leren omgaan met agressie en je beschermd weten. **“We willen voor tankstationmedewerkers een veiligheidskooi”, aldus leden uit de Metaal & Techniek.**

#### Voorbeeld Metaal & Techniek

We willen een onderzoek laten doen naar belasting en belastbaarheid in de sector en daaropvolgend preventief beleid maken.

Veiligheid op de werkplek vraagt om instructie. Scholing over veiligheid draagt bij aan het verbeteren van het vakmanschap en aan de kwaliteit van het werk.

## 4. Participatie/winnen met leren

### Voorbeeld: De gezonde buscabine

Chauffeurs hebben last van trillingen, te weinig ruimte, warmte, slecht zicht en lawaai. De gezonde buscabine zorgt ervoor dat chauffeurs gezond en wel aan het werk kunnen blijven. Door de stoel en cabine ergonomisch te verbeteren, zodat deze voldoen aan de NEN-norm en liefst aan een eensluidende EU-norm voor buscabines. Een sectorbreed arbokenniscentrum voor de streekbussector is nodig. Het tegengaan van agressie draagt eveneens bij aan de gezonde buscabine. Vervoersbedrijven hebben hun verantwoordelijkheid te nemen voor de veiligheid van hun werknemers. FNV Bondgenoten heeft een 10 puntenplan opgesteld over opvang en nazorg, toezicht en controle, registratie, goede dienstregelingen, scholing van chauffeurs, communicatie, onderhoud van het materieel, en dergelijke.

Bij ziekte krijgen mensen vaak te maken met de arbodienst. FNV Bondgenoten wil dat werkgevers goede contracten met arbodiensten afsluiten die afspraken over preventie en goede begeleiding van zieke werknemers bevatten, zodat de positie van zieke werknemers versterkt wordt.

Gewoon goed werk is tevens zeggenschap over werktijden, zodat mensen werk en privé goed op elkaar kunnen afstemmen. Daar hoort het terugdringen van onvoorspelbare werktijden, overwerk en werkdruk bij. Structureel overwerk moet vervangen worden door vaste banen. Telewerken en zelfroosteren wordt mogelijk gemaakt voor alle werknemers die dat willen. **“Kwaliteit van werk en gelijkheid zijn even belangrijk”**

komt uit de enquête onder Poolse migranten. De Bedrijfs-groepraad Industrie vindt kwaliteit van het werk eveneens een belangrijk punt van gewoon goed werk. **“Dat betekent dat de kwaliteit en werkervaring van mensen gewaardeerd en beloond worden. Dat leidt tot plezier hebben in je werk. Het leidt tot beter werk.”**

### Naleving

Gewoon goed werk valt of staat met naleving van gemaakte afspraken. Daar zijn krachtige leden en kaderleden voor nodig. Dat doen we samen met de medezeggenschap. De bond dient snel en acuut te reageren wanneer misstanden signaleerd worden. Dat betekent ook dat anderstalige collega's weten dat zij bij de bond terecht kunnen bij iemand die hen verstaat. Dat regelen we met tweetalige kaderleden, geschoold en getraind door de bond, die inloopsprekuren houden. Malafide werkgevers moeten hoger en vaker worden beboet.

### Gewoon goed werk label

We willen van het Gewoon goed werk label kader- en vakbondswerk maken. De uitkomsten van het label kunnen gebruikt worden als input voor de cao-voorstellenbrief, voor verbeteringen in het bedrijf, op de werkvloer. Het kan als instrument voor naleving ingezet worden. Negatieve publiciteit helpt bij sommige bedrijven om het beter te doen. Positieve publiciteit om het goed te blijven doen. Een andere gebruiksmogelijkheid is om het als keurmerk in te zetten om consumenten bewust te maken. De komende periode gaan we onderzoeken hoe we dit instrument het beste kunnen inzetten en waar het meest behoefte aan is. <



**Werkgelegenheidsafspraken die, zolang de crisis duurt, massaontslagen moeten voorkomen. Voor de korte termijn willen we dan de voortzetting van de deeltijd-W-regeling, banenpools en vertrekregelingen voor ouderen zodat jongeren kunnen instromen, willen de mensen in de Metaal.**

### Behoud van werk

Juist nu is het belangrijk dat mensen aan het werk blijven. Daarom willen we werkgelegenheidsafspraken maken over deeltijd-WW, banenpools, mobiliteitcentra, vertrekregelingen voor oudere werknemers en loonkosten- en scholingssubsidies voor jongeren.

**“Voor de langere termijn willen we de banenpools houden, zodat mensen ook in de toekomst makkelijker aan het werk kunnen blijven”, wil de Bedrijfsgroep UGO.**

Onze leden vinden het heel belangrijk dat de ontslagregeling voor werkgevers niet wordt versoepeld blijkt uit de enquête. **“Mensen mogen niet zomaar gedumpt worden”, aldus de leden van cao-commissies Ikea en Wonen.** Daarom moet de bond bij reorganisaties en sociale plannen toezicht houden op de uitvoering van de afspraken. Nadruk in sociale plannen

ligt bij het begeleiden van mensen van werk naar werk. In het algemeen is het nodig dat de bond meer zicht heeft op de uitstroom van werknemers. Vaak gaan goede werknemers weg onder druk van hun baas, omdat zij kritisch zijn, omdat zij klokkenluider zijn, enzovoorts. Kaderleden van de bond en/of de medezeggenschap zouden een globale toets moeten kunnen doen voor iedereen die voor ontslag wordt voorgedragen, om te kijken of het dossier klopt, en of aan alle voorwaarden is voldaan.

We willen stageplekken met werkperspectief voor (gedeeltelijk) arbeidsgeschikten en wajongers die geen werkervaring (meer) opdoen, wil UGO. Daarna behoren deze groepen door te kunnen stromen naar gewoon goed werk. Kaderleden monitoren en evalueren deze afspraken. Bedrijven en organisaties en hun werknemersbestanden



moeten een afspiegeling vormen van de maatschappij waarin wij werken. Niet alleen in de samenstelling van het werknemersbestand, maar ook op het gebied van doorstroommogelijkheden en zelfontplooiing. Zijn de resultaten na een periode van 3 jaar onvoldoende, dan gaan we lobbyen voor de wettelijke verankering van de verplichting van werkgevers om arbeidsongeschikten in dienst te nemen, in de vorm van quota.

#### Opleiding en ontwikkeling

De kwaliteit van het werk begint al bij de kwaliteit van de vakopleidingen, deze moeten beter aansluiten bij de praktijk. Goed geschoolde werknemers dragen bij aan de kwaliteit van het werk, zorgen voor betere arbeidsvoorwaarden en hebben meer werkzekerheid. Continue scholing buiten het vakgebied is noodzakelijk om de kansen op de arbeidsmarkt op termijn te behouden. **“De winst van scholing moet uitvergroet worden: je kunt je verder in je vak ontwikkelen, het is interessant, het geeft je meer kansen op de arbeidsmarkt, en je levert een beter product af”, vindt de Sectorraad Agrarisch groen en veilingen.** FNV Bondgenoten wil mensen stimuleren om zich bewust te worden van de mogelijkheden die ze hebben om de regie te nemen over hun eigen werk en loopbaan. Dat betekent tevens werken aan weerbaarheid van werknemers, geholpen door een kadernetwerk op de werkvloer die scholings- en loopbaanvragen kan beantwoorden. En door loopbaanadvies versterkt in de bedrijven in te zetten (voorbeeld: FNV Professionals).

**“Alle lagen van de werknemerspopulatie moeten recht op scholing hebben, en dat recht is dan niet vrijblijvend. Mensen moeten van dat recht gebruik maken en dat bevordert je door met mensen te praten, het belang van scholing te laten zien (werkzekerheid, juist ook voor lager geschoolden) en laten zien dat het leuk is: je talenten gebruiken, beter worden in je vak”, zegt de Bondsraadscommissie arbeidsvoorwaarden.** Onze leden stemmen hier in hoge mate mee in.

Kaderleden en leden weten vaak goed wat de cursusbehoefte zijn vanuit het werk zelf, daarom is hun invloed op het scholingsaanbod nodig.

Opleidingsprogramma's dienen aangepast te zijn aan de bedrijfssituatie en mensen moeten hun eigen praktijkervaring kunnen inbrengen: dat is herkenbaar, motiverend en levert tevens een meerwaarde voor de werkgever op. Tijd en geld zijn onmisbare ingrediënten voor scholing van werknemers. Gezien de gezamenlijk belangen is het vanzelfsprekend dat zowel werkgevers als werknemers hieraan bijdragen (voorbeeld: in sectoren met seizoensarbeid kan de periode van weinig werk gebruikt worden om te leren). Het beter benutten van scholingsfondsen en gelden helpt eveneens.

Leren op de werkvloer werkt vaak prima. Mensen kunnen het geleerde dan direct in de praktijk toepassen en daarmee hun vakmanschap verstevigen en verbeteren, en groeien in hun vak. Dit leidt bovendien tot meer waardering en respect voor het vakmanschap.

Door hieraan EVC (Erkenning Verworven Competenties) te koppelen, kunnen mensen die dat nog niet bezitten, een diploma halen. Mogelijkheden voor het behalen van deelcertificaten maken dat extra laagdrempelig. Naast EVC is de erkenning van buitenlandse diploma's gewenst.

De inzet van ervaren werknemers als mentor om jonge werknemers – ook jonge flexkrachten – te begeleiden draagt bij aan kennisoverdracht, bevordert het vakmanschap van de nieuwkomer en respecteert en waardeert de kennis en ervaring van de oudere werknemer. Daarnaast blijft scholing voor oudere werknemers zelf belangrijk en vraagt om extra aandacht en investeringen.

#### Voorbeeld Schoonmaak

Schoonmakers willen Onze Rechten scholing, zodat ze niet langer bedonderd worden door onwetendheid.

#### Werk en privé

Balans in werk en privé in de verschillende levensfasen scoort hoog onder onze leden.

Zeggenschap over werktijden hoort bij gewoon goed werk, maar is natuurlijk eveneens bij dit onderwerp van wezenlijk belang.

Ruimte om zelf te zorgen voor kinderen, ouders of zieke naasten vinden Nederlandse werknemers een groot goed. Het recht om in deeltijd te werken, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor je loopbaan geldt nog lang niet overal. Daarom zetten we in op volwaardige deeltijdbanen, op alle functieniveaus.

Thuiswerken wordt niet alleen toegankelijk voor kenniswerkers, maar ook voor mensen in lagere en uitvoerende functies. Dat kan tevens bijdragen aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van met name werknemers in kleine deeltijdbanen.

Mee blijven doen betekent voor oudere werknemers soms extra hersteltijd om het werk vol te kunnen houden. Seniorendagen die bijdragen aan het inzetbaar houden van mensen, met als doel dat zij gemotiveerd, gezond en wel hun pensioen halen vormen een onderdeel van levensfasebewust personeelsbeleid. In het geval we deze dagen op een andere manier invullen, dan gebruiken we de waarde van die dagen voor zaken die aan dat doel bijdragen, zoals betaald (mantel)zorgverlof en (extra) ontwikkel- en opleidingsdagen. <

## 5. Ons verdiende loon



**Het uitgangspunt voor de looneis van de FNV is tenminste koopkrachtbehoud voor werkenden en niet-werkenden.**

**A**ls de onderhandelingsruimte is vastgesteld, wordt vervolgens bepaald welk deel maximaal voor de looneis gebruikt kan worden. Dat is minimaal de geschoonde inflatie in het lopende jaar.

De bovenstaande rekensom is een richtlijn voor het vaststellen van de onderhandelingsruimte, maar ook niet meer dan dat. Er is een aantal belangrijke (economische) indicatoren die ook een rol spelen. Dit zijn:

- > De ontwikkeling van de werkgelegenheid;
- > De ontwikkeling van de productie (marktsector);
- > De ontwikkeling van de arbeidskosten per eenheid product in Nederland ten opzichte van de concurrenten.

Na het analyseren van de ontwikkeling van de bovenstaande drie indicatoren en 'de stand van de economie' in het algemeen zijn de voorstellen looneis en onderhandelingsruimte in FNV-verband vastgesteld. Deze looneis betreft het totaal aan loonstijgingen in de cao, teruggerekend naar de looptijd van één jaar, inclusief eventuele prijscompensaties.

FNV Bondgenoten wil dat stijging van de uitkeringen structureel gekoppeld is en blijft aan de stijging van de lonen.

Gelijk werk, gelijk loon is ons uitgangspunt voor vaste en flexkrachten, voor mannen en vrouwen, voor jong en oud (zie verder gewoon goed werk).

De lonen van de top horen in verhouding te zijn met de rest van de medewerkers in een bedrijf. Als uitgangspunt geldt dat de top van de onderneming niet meer dan 20 keer meer mag verdienen dan de laagstbetaalde werknemer in de onderneming.

Dus buitensporige bonussen pakken we aan.

**“Directies die voornamelijk bezig zijn met het weghalen van geld uit de onderneming maken gewoon goed werk lastig, zo niet onmogelijk”, aldus de woonafdeling De Meenth.**

FNV Bondgenoten vindt prestatiebeloning acceptabel als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Het sociaal beleid en de arbeidsverhoudingen moeten goed zijn, het mag niet in plaats van de vaste beloning komen, het moet een klein loonbestanddeel zijn ten opzichte van het vaste deel en de werknemers moeten invloed hebben op de prestaties waar de flexibele beloning aan gekoppeld is. <