

DOE MEE

**STOP DE RACE NAAR BENEDEN
VOOR ECHTE BANEN EN EEN
MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ**



De FNV staat voor een menswaardige maatschappij met Echte Banen. Een maatschappij met kansen voor alle mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben. Een maatschappij waarin kwaliteit van werk belangrijk is, zekerheid wordt geboden en iedereen recht heeft op een fatsoenlijk inkomen waar je goed van kunt leven. Een rechtvaardige maatschappij met een solidaire verdeling van werk, welvaart en welzijn. Een maatschappij waarin duurzaam beheer van de aarde hand in hand gaat met een sociaal-rechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid. Een maatschappij waarin diversiteit vanzelfsprekend is. Een maatschappij waarin mensen collega's zijn, geen concurrenten. Daarvoor is een sterke vakbond nodig.

COLOFON

In maart en april zijn door het hele land verspreid 35 regionale bijeenkomsten gehouden. In deze brochure gaan we in op de analyse van de race naar beneden en het voorgestelde offensief. Een sterke vakbond begint met jou en andere leden. Daarom doen we een beroep op jou: bemoei je ermee, kom in actie en laat met ons zien dat het anders kan en moet in Nederland.

**MOORDENDE CONCURRENTIE
OP ARBEIDSKOSTEN MAAKT
COLLEGA'S CONCURRENTEN.**

**WIJ STARTEN EEN OFFENSIEF
OM DE RACE NAAR BENEDEN
TE STOPPEN. OM ECHTE
BANEN IN EEN MENSWAAR-
DIGE MAATSCHAPPIJ AF TE
DWINGEN.**

SAMEN STAAN WE STERK

Al meer dan honderd jaar strijden FNV leden iedere dag voor Echte banen. Banen met zekerheid, kwaliteit en koopkracht. Dankzij die inzet is het gewoon geworden dat arbeidsomstandigheden goed geregeld zijn. Iedereen verwacht dat werkenden goed behandeld worden, dat een baan een fatsoenlijk inkomen oplevert en dat als we na een lange staat van dienst of om wat voor reden dan ook het werk (moeten) neerleggen, de samenleving ons een waardig bestaan biedt. We leven in een menswaardige maatschappij omdat de bonden die hebben opgebouwd.

Maar onze maatschappij staat onder druk: we zien arbeidsomstandigheden verslechteren. Steeds meer mensen zijn aangewezen op een onzeker contract. Flexibele contracten dreigen de norm te worden, kwaliteit sneuvelt in de race om de laagste prijs. Tegelijk staan door grootschalige veranderingen zoals robotisering en de transitie naar een milieuvriendelijkere economie veel van onze banen de komende tien jaar op de tocht. Als we niets doen is de kans groot dat we te maken krijgen met banen die geen zekerheid bieden op een fatsoenlijke toekomst, voor ons, voor onze collega's én voor de maatschappij die we willen zijn. Dit komt niet vanzelf goed: **het is tijd om in te grijpen.**

Aan die strijd zijn we begonnen. We zijn met Koopkracht en Echte Banen actiever en zichtbaarder dan we in jaren waren. Waar iedereen flex als onvermijdelijke en zelfs positieve trend zag, ziet iedereen dankzij de FNV inmiddels dat de flexibilisering is doorgeslagen. Flex is synoniem geworden voor onzekerheid. We hebben een start gemaakt met het afdwingen van wetgeving die paal en perk stelt aan de flexcontracten. Maar het blijkt niet genoeg. Werkgevers verzinnen steeds weer nieuwe constructies om te besparen op loonkosten. Dat moet stoppen en dat gaan wij als FNV doen, samen met jou. Uit het defensief, in de aanval om zelf de leiding te nemen.

Daarom starten we een offensief om de oorzaken van de afbraak te bestrijden en daarmee weer Echte banen en een menswaardige maatschappij te realiseren.



WAT IS ER AAN DE HAND? EEN VOORBEELD UIT

SCHIPHOL

WIJ EISEN
RESPECT

STOP DE
GRAAIERS

KLM IN DE CONCURRENTIESTRIJD



VOOR 9 EURO MET RYANAIR NAAR BARCELONA: HOE KAN DAT?

Enig idee waarom een ticket bij Ryanair zoveel goedkoper is dan bij KLM? Het verschil zit in de arbeidskosten. Ryanair maakt gebruik van alle mazen in de wet om haar medewerkers zo weinig mogelijk te betalen. Stewardessen verdienen als buitenlandse werknemers soms maar 800 euro per maand: 700 euro onder ons wettelijk minimumloon. Ze kunnen tijdens de vlucht wat bijverdienen door ons parfum te verkopen, waar ze een percentage van krijgen. Bij de piloten worden soortgelijke trucs gebruikt. Na een gesprekje van vijf minuten krijgen piloten bij Ryanair een contract aangeboden, alleen niet als medewerker, maar als directeur van hun eigen bedrijf. Ryanair huurt per vlucht dat 'bedrijf' in en betaalt alleen de vliegreisen. De rest moet de piloot maar zelf regelen, tot en met de boterham aan toe.

EEN RACE NAAR BENEDEN

Constructies als die van Ryanair leveren vaak tot wel 30% kostenbesparing op: slechte arbeidsvoorwaarden zijn een verdienmodel geworden. Door het grote verschil ontstaat een strijd om de laagste arbeidskosten waarbij de één niet onder kan doen voor de ander: een race naar beneden. Als er niet wordt ingegrepen moeten bedrijven wel mee omdat anders iedereen naar de goedkoopste aanbieder gaat.

En zo was KLM plotseling bezig met snoeien in de arbeidsvoorwaarden: door de senioren-dagen af te schaffen en het aantal stewardessen per vlucht te verlagen. Voor de buitenwereld leek het conflict te gaan over het wel of niet afschaffen van senioren-dagen. Maar het ging om een serie besparingen op de loonkosten om zo Ryanair bij te houden: de besparing was deel van een plan om vijf jaar lang 4% te korten op arbeidsvoorwaarden, meer dan 20% in totaal. De FNV zei daar 'nee' tegen de race naar beneden. En dat werkt: de afbraak is van tafel. Bovendien gaan we samen met KLM naar Den Haag en Brussel om te bepleiten dat oneerlijke concurrentie wordt aangepakt. In Frankrijk is zoiets al gelukt: daar hebben ze in wetgeving bepaald dat alle maatschappijen die in Frankrijk landen zich aan dezelfde arbeidswetgeving moeten houden, dus ook Ryanair. Om de afbraak van onze arbeidsvoorwaarden écht te stoppen moeten we dus de oorzaken van de concurrentie tegengaan. En dat kan, door weer regels in te stellen die de oneerlijke concurrentie tegengaan. Zo halen we de oorzaken van de concurrentie op arbeidskosten weg.

ER IS ECHT IETS AAN DE HAND EEN RACE NAAR BENEDEN

Het voorbeeld van KLM is voor veel mensen herkenbaar. In vrijwel alle sectoren, in elk beroep zien we varianten waarmee werkgevers proberen de concurrentie bij te houden door te besparen op hun arbeidskosten. Bijvoorbeeld door te snoeien in arbeidsvoorwaarden, door de bezetting te verlagen en via flexibele contracten waardoor het risico op een tekort aan werk voor de werkenden is.

OUDERWETSE SENIORENDAGEN: MODERNISEREN OF GEWOON BESPAREN?

Het lijkt een traditionele strijd: werkgevers willen 'moderniseren', werknemers willen gewoon hun rechten behouden. Maar er is meer aan de hand. In veel sectoren worden alleen nog maar verslechtingen voorgesteld. Die worden vermomd als 'modernisering' van onze arbeidsmarkt: de ene keer gaat het om seniorendagen, de volgende keer om het afschaffen van onregelmatigheidstoeslag, weer een volgende keer om bijzondere uren toeslag en in bijna alle gevallen gaat het om de afname van vaste contracten. In de zoektocht naar de laagste kosten zoeken werkgevers steeds vaker de grenzen op over de ruggen van werkenden. Maar als iedereen meegaat in die 'modernisering', kan één werkgever niet achterblijven.

MEER WERK MET MINDER HANDEN

Werkgevers besparen ook steeds vaker op arbeidskosten door hetzelfde werk met minder mensen te doen. Op veel plekken is de werkdruk sterk gestegen. Onderzoek wijst uit dat 45% van de werknemers structureel overwerkt. Er zijn te weinig handen om het werk binnen de normale werkdag af te ronden. Dat leidt tot overbelasting, waardoor we ons werk niet meer goed en veilig kunnen doen. Door lagere bezetting en hogere werkdruk komen de veiligheid en de kwaliteit in de knel. Werknemers vinden het geen enkel probleem om af en toe een tandje bij te zetten om kwaliteit te leveren. Maar structureel onbetaald extra werken is een verdienmodel.





VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

- Uitkeringsgerechtigden worden verplicht als tegenprestatie gratis werk te verrichten. Zo moeten zij bijvoorbeeld voor PostNL in Hoogezand-Sappemeer en Sittard-Geleen postpakketten bezorgen. Daarmee worden zij verplicht de goedkope concurrent van de betaalde werknemer.
- In de thuiszorg worden werknemers als gevolg van bezuinigingen geconfronteerd met de keuze tussen 30% minder loon, alfa-hulp (als zelfstandige) of ontslag. Bij veel vervoersbedrijven zijn de roosters zó krap geworden dat medewerkers worden opgejaagd om maar op tijd bij de volgende halte te kunnen staan.
- Als onderdelen te laat worden aangeleverd worden flexwerknemers van de DAF fabriek naar huis gestuurd. Geen arbeid, geen kosten voor de werkgever.
- Bij de beveiligingsbedrijven van Schiphol wordt veel gewerkt met flexwerknemers die nauwelijks ingewerkt zijn en daardoor de procedures niet goed kennen. Door de flex en de beperkte inwerkperiode komt de veiligheid in het geding.
- In de bouw werken steeds meer (schijn)zelfstandigen tegen een veel te lage prijs, waarvoor ze geen arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenregeling kunnen afsluiten. Het verschil met vaste krachten loopt op tot meer dan 70%. Collega's worden daardoor concurrenten.
- Duizenden Indiase werknemers worden voor ICT werk ingevlogen, gehuisvest in Amstelveen en voor 2500 euro per maand aan het werk gezet. Voor hen een wereldinkomen, voor de Amsterdamse Zuidas een schijntje. Deze bedrijven strijken het belastingvoordeel van 30%, waarmee 'bijzondere werknemers' naar Nederland kunnen worden gehaald op, en steken het in eigen zak.
- In de scheepvaart worden steeds werknemers vervangen door goedkopere buitenlandse arbeidskrachten. Dat is al jaren gaande. Inmiddels worden ook officieren vervangen door veel goedkopere Oost-Europese werknemers.
- Bij Albert Heijn gaan jongeren op hun 21ste met pensioen: daarna worden ze te duur.

COLLEGA'S WORDEN CONCURRENTEN

De belangrijkste besparing op arbeidskosten komt uit de verschuiving van vaste contracten naar flexcontracten en schijnconstructies. Werkzaamheden die eerder echte banen opleverden worden steeds vaker ingevuld met tijdelijke contracten, invalkrachten, nul-urencontracten, min-maxcontracten, pay-rollers, uitzendkrachten, arbeidsmigranten, stagiairs of zelfs vrijwilligers en (schijn)zelfstandigen. Deze contracten zijn zo geregeld dat werkgevers geen loon hoeven te betalen als er geen werk is. Daarnaast zijn deze werknemers tot wel 70% goedkoper dan vaste werknemers door verschillen in belasting en kosten voor sociale premies en pensioenvoorzieningen. Geen wonder dat het aantal vaste contracten snel afneemt.

De gevolgen van de toename van onzekere contracten zijn groot. Voor flexwerkers betekent een onzeker contract drie keer onzekerheid: onzekerheid over hoeveel je aan het eind van de maand op je bankrekening hebt, onzekerheid over je werktijden en onzekerheid over hoe lang je nog werk hebt. Maar ook voor vaste werknemers betekent deze flex-schil een hogere werkdruk: het leidt tot veel overdrachtsmomenten, minder routine en minder betrokkenheid, en daarmee een hogere werkdruk voor iedereen. Echte banen zijn voor iedereen van belang.

HERKENBAAR?

Wat zie jij hiervan terug in jouw sector? Heb je zelf een flexibel contract, of collega's die elke keer vervangen worden? Krijg je keer op keer afbraakvoorstellen voor je kiezen? Hoe is het bij jouw bedrijf met de werkdruk?



TEKST TEKST TEKST

FEITEN & CIJFERS



38%
ONZEKERE
CONTRACTEN

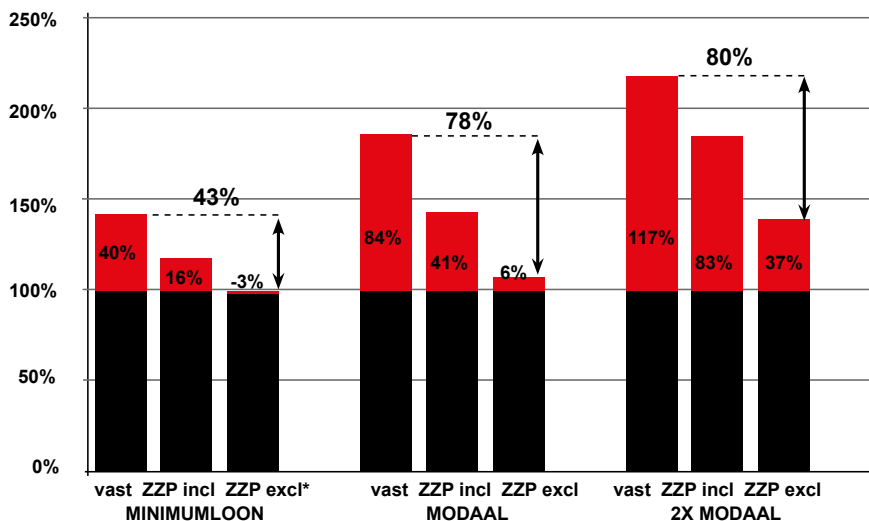
ONDER JONGEREN IS DIT BIJNA 70%.



45%
WERKT STRUC-
TUREEL OVER-
ONBETAALD.

639,000 MENSEN ZIJN WERKZOEKEND. VAN DE LANGDURIG WERKLOZEN IS MEER DAN 40% OUDER DAN 50.

NEDERLAND TELT MOMENTEEL 1,024,000 ZELFSTANDIGEN. GEMIDDELD ZIJN ZIJ MEER DAN 50% GOEDKOPER DAN VASTE WERKNEMERS.



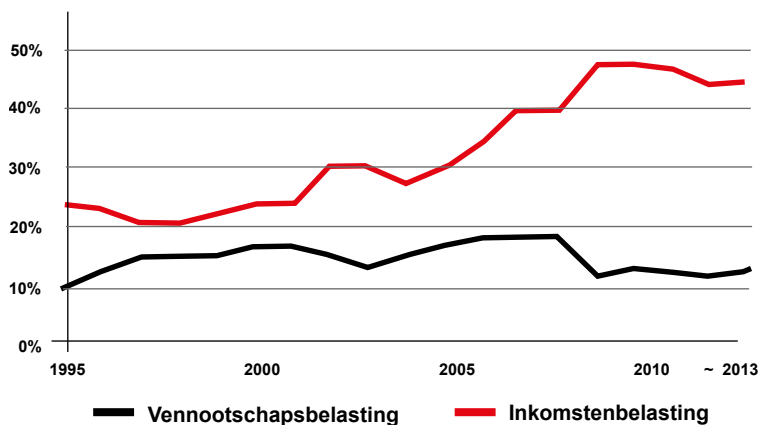
* Incl/excl: inclusief/exclusief reserveringen voor pensioen, ziekte, arbeidsongeschiktheid en leegloop

VAN ELKE EURO DIE VERDIEND WORDT GAAT STEEDS MINDER NAAR ARBEID EN STEEDS MEER NAAR WINST.

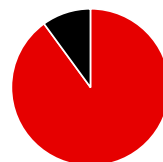


70% VAN DE NEDERLANDERS IS ER IN DE AFGELOPEN 10 JAAR IN KOOPKRACHT NIET OP VOORUIT GEGAAN OF ZELFS ACHTERUIT GEGAAN

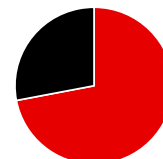
VERDELING BELASTINGEN



AANDEEL ARBEID IN WINST: JAREN 70 vs 2017



jaren '70: 90%



2017: 72% (en dalend)

55,000,000,000 EURO WERD IN 2014 AAN WINST UITGEKEERD. AAN AANDEELHOUDERS: DAT IS RUIJ 2X ZOVEEL ALS IN 2000.



**Wij
GAAN
DOOR!**

**RESPECT
WAARDERING
RESPECT
WAARDERING
RESPECT**

**NEDERLAND
AN ECHT
SCHOON!**

**WIJ ZIJN
MENSEN.
GEEN
ROBOTS!**

**ZIEKTE
IS GEEN**

**GEEF DE
SCHOONMAAK
TERUG AAN DE
SCHOONMAKERS!**

**GEZICHT:
GOEDE
OPDRACHT-
GEVERS**

**NL
MOET
SCHOON!**

**GEEF DE
SCHOONMAAK
TERUG AAN DE
SCHOONMAKERS!**

**JOUW
CREË
KAN
SC**

**NO SEC.
VOOR EEN
TOETZ!**

**WIPS
LIPS EN
EN EN**



DE RACE NAAR BENEDEN IS EEN PROBLEEM VAN ONS ALLEMAAL

De concurrentie om de laagste prijs is een verdienmodel. De arbeidskosten dalen en de winsten nemen toe. Steeds meer van de opbrengst gaat naar aandeelhouders en steeds minder naar werkenden: winstbelasting daalt en er wordt steeds meer ontdoken. Werkgevers dragen steeds minder bij. En de rekening voor al die besparingen wordt consequent bij de maatschappij neergelegd. Collectieve regelingen voor bijvoorbeeld ziekte, pensioen, uitkeringen en kinderopvang komen onder druk te staan, omdat er steeds minder mensen aan bijdragen. Dat raakt de kwaliteit van onze maatschappij.

De toename van onzeker werk en de druk op collectieve rechten maakt de toekomst onzeker. Het lijkt erop dat voor het eerst een generatie opgroeit van kinderen die het slechter zullen hebben dan hun ouders . 12% van de jongeren is werkloos en 68% heeft een onzeker contract. Ook voor ouderen is de toekomst onzeker. Van de langdurige werklozen is bijna 70% ouder dan 55 jaar. De 65-plussers, die het land na de oorlog hebben opgebouwd, moeten het al jaren zonder indexering van hun pensioen stellen. Daarnaast leven 700.000 mensen in armoede.

HET EVENWICHT IS ZOEK

In de strijd voor echte banen hebben we de afgelopen jaren al grote stappen gezet, maar tegelijkertijd ontstaat het 'waterbedgevoel'. Drukken we het aantal uitzendkrachten terug, krijgen we er schijnzelfstandigen bij. Als we het aantal schijnzelfstandigen terugbrengen steken ergens anders weer nuluren-contracten de kop op. Er is echt iets structureel mis. Hoe langer dit duurt, hoe meer dit model uitgroeit tot een nieuwe standaard.

Daarom moeten we laten zien dat het ook anders kan, door de oorzaken van de concurrentie aan te pakken.

OORZAKEN

Werkgevers zijn verwickeld in een enorme prijsstrijd die wordt uitgevochten over de rug van werknemers. De vrije markteconomie is als een voetbalwedstrijd waarvan het veld ineens 50 keer zo groot is geworden. Werkgevers hebben te maken met wereldwijde concurrentie als gevolg van globalisering, robotisering en internetplatforms. Een pakketje uit Hong Kong wordt bijna even snel bezorgd als de boodschappen van Albert Heijn. Internetplatforms bieden diensten aan zonder enige vorm van werkgeverschap. En wereldwijd wordt stevig geïnvesteerd in automatisering, waardoor de arbeidskosten ook weer verlaagd kunnen worden.

HET RECHT VAN DE STERKSTE

Bovendien heeft de scheidsrechter zich teruggetrokken: onder het ideaal dat de markt zijn gang moet kunnen gaan heeft de overheid regels afgeschaft. Maar zonder scheidsrechter geldt het recht van de sterkste. Ondernemingen zijn ongecontroleerd groot geworden en de ongelijkheid is toegenomen omdat de regelgeving is weggefallen. En wat er nog aan regels overblijft, verschilt sterk per land. Chinezen kunnen zo goedkoop staal dumpen door staatsubsidie en doordat er totaal geen rekening wordt gehouden met milieueisen. In de luchtvaart worden zelfstandige maatschappijen weggevaagd door moordende concurrentie op arbeidskosten. Staatssubsidies van grote olielanden maken daar een ongelijk speelveld. En kledingfabrieken maken schaamteloos misbruik van het complete gebrek aan bescherming op arbeidsvoorwaarden in armere landen.

DOMINANTIE VAN MULTINATIONALS

Multinationals kunnen concurreren door werkzaamheden te verplaatsen naar landen waar de productiekosten het laagst zijn. Multinationals zijn vaak grote werkgevers en draaien veel omzet. Doordat ze in één keer veel banen en omzet kunnen wegnemen of toevoegen, kunnen ze overheden tegen elkaar uit spelen. Daardoor is concurrentie ontstaan op belastingen tussen landen. In feite betalen we subsidie aan grote werkgevers om maar in ons land te blijven. En intussen moet de rest van de werkgevers zien de prijzen bij te houden.



McCafe

McDrive

23
STUNDEN
GEÖFFNET

HET KAN EN MOET ANDERS

EEN FANTASIELOZE STRATEGIE

Werkgevers kiezen consequent voor kostenverlaging als antwoord op de concurrentie. De prijsdruk die hierdoor ontstaat vertaalt zich door naar prijsdruk en hoge onzekerheid voor vrijwel alle andere werkgevers in de keten. De werknemers van bijvoorbeeld toeleveranciers trekken vervolgens aan het kortste eind met onzekere contracten. Op de lange termijn kent de race naar beneden geen winnaars.

Een economie waarin kwaliteit en duurzaamheid centraal staan heeft op lange termijn meer perspectief dan deelnemen aan de wereldwijde concurrentiestrijd. Nederland haalt het nooit in de strijd tegen Bangladesh. We moeten het dus hebben van iets anders: kwaliteit, vakmanschap waar we trots op kunnen zijn, voorop lopen door de beste te zijn in plaats van de goedkoopste. En dat kan: landen als Noorwegen, Zwitserland en Japan laten al jarenlang zien dat constante kwaliteit veel belangrijker is dan prijs.

DUURZAAMHEID = VASTE BANEN

Bij kwaliteit horen duurzame arbeidsrelaties: met Echte banen kunnen bedrijven talent aan zich binden en daarmee voorop blijven lopen in kwaliteit, vakmanschap en innovatie. Dat wordt bevestigd door wetenschappelijk onderzoek: volgens hoogleraren Paul de Beer en Alfred Kleinknecht is het juist ervaring en routine die voor kwaliteit en innovatie zorgt.

“ Met flexibele contracten doen bedrijven niet alleen hun mensen, maar ook zichzelf tekort. [...] Het is de [...] ervaringskennis [...] van medewerkers die het verschil maakt met concurrenten. Het ontwikkelen en vasthouden van impliciete ervaringskennis vereist een duurzame band met de organisatie.”

Dat kan alleen in een maatschappij waarin iedereen, jong en oud, man, vrouw of anders, van oer-Hollandse komaf of uit andere delen van de wereld, werkend of niet, een menswaardig bestaan kan opbouwen.

EISEN

**1. STOP DE CONCURRENTIE OP ARBEIDSKOSTEN
FLEX MOET DUURDER ZIJN DAN VAST. EEN VAST
CONTRACT MOET DE NORM ZIJN.**

**2. ARBEID EN KAPITAAL MOET WORDEN
HERVERDEELD. IEDEREEN DIE DAT WIL MOET EEN
ECHTE BAAN KUNNEN KRIJGEN.**

**3. HET SOCIAAL MINIMUM MOET OMHOOG
IEDEREEN HEEFT RECHT OP EEN GOED INKOMEN
MET ECONOMISCHE ZELFSTANDIGHEID.**

ONS ANTWOORD: EEN OFFENSIEF

De race naar beneden heeft ons te lang in het defensief gedrukt. Het roer moet om: als we de oorzaken niet aanpakken, blijven werkgevers en overheden verslechtingen op ons bordje leggen. Dus gaan we in de aanval voor echte oplossingen, met een slimme strategie.

EEN VERHAAL MET PERSPECTIEF: DE OORZAKEN BOVEN WATER

Samen met onze leden hebben wij alle kennis in huis om er echt achter te komen waar het mis gaat. Wat zijn onderliggende oorzaken van de oneerlijke concurrentie in jouw sector, waardoor we met verslechtingen worden geconfronteerd? We hebben laten zien dat als we die oorzaken blootleggen, de meeste collega's ons steunen.

EEN STRIJD OP TWEE FRONTEN

Veel problemen zijn groter dan één bedrijf, één sector of zelfs dan de arbeidsmarkt. Flex is als gevolg van belasting- en premievoordelen en gaten in de wetgeving flink goedkoper dan vast. Zolang de ene schilder (zzp-er) goedkoper is dan de andere (werknemer) is het heel lastig om goede afspraken te maken over vaste contracten. Zolang multinationals de hele keten hun wil op kunnen leggen, kunnen wij in de keten moeizaam goede arbeidsvoorwaarden afdwingen.

Zolang bij aanbestedingen alleen de laagste prijs leidend is, is het nagenoeg onmogelijk fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden uit te onderhandelen. Zolang iedereen zonder vestigingseisen morgen en bedrijf kan starten, zijn er teveel bedrijven die elkaar op prijs de markt uit vechten. Voor al die zaken is een marktmeester nodig die regels stelt om een einde te maken aan de oneerlijke concurrentiestrijd op arbeidskosten. Die rol moet de overheid spelen. Daarom moeten we centrale afspraken/regels afdwingen – bij overheden op alle niveaus – om dat te stoppen.





VOOR MEER
RECHTE BANEN

V

HET KAN!

We hebben laten zien dat deze strategie werkt: bij de cao voor het grondpersoneel en cabinepersoneel van KLM hebben we met goede argumenten en stevige actie de oneerlijke concurrentie van Ryanair met succes aan de orde gesteld; Ryanair moet worden aangepakt, niet onze arbeidsvoorwaarden.

In de sociale werkvoorziening hebben we samen met de werkgevers de overheid kunnen dwingen tot het terugdraaien van onmogelijke bezuinigingen, die de oorzaak waren van afbraakvoorstellen.

De schoonmakers hebben de opdrachtgevers gedwongen meer geld uit te trekken voor schoonmaakwerk, waardoor we met de werkgevers een goede cao konden afsluiten.

In de thuiszorg hebben we het systeem van aanbestedingen met te krappe budgetten met heel veel acties aan banden weten te leggen.

In de vervoerssector is het vakbondswerk zo georganiseerd dat er maximale invloed uitgeoefend kan worden op aanbestedingen.

Zelfs op Europees niveau weten we met een gerichte aanpak door te dringen: bij Tata Steel is een stevige lobby opgezet, waardoor de EU nu een forse importheffing op Chinees staal gaat toepassen.

INVESTEREN OM STERK TE WORDEN

Namens 2 op de 10 werknemers is het heel moeilijk iets fatsoenlijks af te dwingen aan de onderhandelingstafel. Maar met vijf op de tien is dat anders. Met extra inzet van vakbondsmensen op de werkvloer kunnen we dat realiseren. Met vijf op de tien georganiseerde en betrokken leden kunnen we stevige druk uitoefenen om de trend te keren en echte banen te realiseren. Als wij het niet doen, doet niemand het. Daarom willen we een extra investering doen uit ons opgespaarde vermogen om een offensief te starten. Met een goede analyse en een slim plan kunnen we het verschil maken.

FOCUS BETEKENT KEUZES MAKEN

Beter op drie plekken goed dan op tien plekken half. Daarom moeten we strategisch te werk gaan en kiezen voor investeringen op plekken die het verschil maken. Focusplekken worden de symbolen van de strijd tegen de race naar de bodem waar we allemaal mee te maken hebben. Symbolen voor hoe we duurzaam Echte banen realiseren. Symbolen in de publieke opinie. Symbolen die voor iedereen relevant zijn in de strijd van hun eigen sector. Voorbeelden die een nieuwe standaard stellen voor elke onderhandelingstafel en daarmee voor alle sectoren winst opleveren.

De selectie van focusplekken moet breed gedragen zijn en zorgvuldig gebeuren op basis van de beste kansen om een voorbeeld te stellen. Daarin gaan we natuurlijk uit van onze kernwaarden en prioriteiten: Echte banen en een menswaardige maatschappij. In het maken van keuzes kiezen we voor voorbeelden die de toon zetten, juist op plekken waar dat het hardst nodig is. De precieze criteria zullen door het Ledenparlement worden vastgesteld.

**SAMEN STAAN WE STERK.
ALLEEN DAN ZIJN WE IN
STAAT DIT TIJ TE KEREN.**

BRONNEN

Voor deze brochure is gebruik gemaakt van cijfers van het CBS, de Argumentenfabriek, het Financieel Dagblad (Paul de Beer en Alfred Kleinknecht, Flexibele arbeid maakt meer kapot dan je lief is. FD, 12 november 2016), McKinsey (Richard Dobbs en collega's. "Poorer than their Parents". McKinsey Global Institute, juli 2016, zie ook C. Vrooman, M. Gijsberts en Jeroen Boelhouwer (eds.) Vershil in Nederland – Sociaal en Cultureel Rapport. Sociaal en Cultureel Planbureau, december 2014), FNV Witboek Schiphol.



www.fnv.nl/samensterk