

Congres 2004



Een toekomst die werkt!



Beschrijvingsbrief

Voorwoord

Voor u ligt de beschrijvingsbrief voor het congres 2004 van FNV Bondgenoten. De beschrijvingsbrief heeft de titel "Een toekomst die werkt" meegekregen. Het hoofdbestuur gelooft in die toekomst. De afgelopen periode hebben de acties tegen de kabinetsplannen op het gebied van pre-pensioen en sociale zekerheid veel energie en aandacht van ons opgeëist. En terecht. We mogen trots zijn op wat we bereikt hebben in een aantal maanden tijd. Maar we moeten ook vooruit kijken. FNV Bondgenoten wil het initiatief meer naar zich toetrekken de komende vier jaar. In deze beschrijvingsbrief legt het hoofdbestuur het congres een aantal keuzes voor. Voor welke dilemma's komen we de komende vier jaar te staan en hoe gaan we daar mee om? Op welke onderdelen van beleid gaan we meer accent leggen? Wat willen we bereikt hebben in 2008? In 2000 heeft het congres al een uitvoerig beleidsprogramma opgesteld: "Mensen maken het verschil". Dat programma is nog steeds uitgangspunt van beleid. Maar hier en daar zal de bond haar beleid moeten aanpassen of zich duidelijker moeten profileren. Daar gaat het congres 2004 over.

Inhoudsopgave

Evaluatie congresuitspraken 2000	pagina 3
• Een toekomst die werkt	pagina 11
• De missie van FNV Bondgenoten	pagina 13
• Je thuis voelen op het werk	pagina 17
• Werken in een concurrerende economie	pagina 23
• Een leven lang verdienen	pagina 27
Voorstellen voor algemeen beleid	pagina 35



Evaluatie congresuitspraken 2000

In 2000 stemde het congres van FNV Bondgenoten over 63 beleidsuitspraken, die hieronder per hoofdstuk kort zijn samengevat. Daarna wordt beschreven, wat er sindsdien mee gedaan is. Gezien het grote aantal congresuitspraken hebben we de verantwoording zo kort mogelijk gehouden. Het overzicht is dan ook niet compleet, maar geeft inzicht op hoofdlijnen.

Trends nader bekeken

- 1 streven naar een kennisintensieve economie
- 2 indicatoren voor arbeidsvoorwaardenbeleid, internationale afstemming
- 3 terugdringen tweedeling flexibele en tijdelijke krachten versus vast personeel
- 4 keuze voor decentralisatie arbeidsverhoudingen en keuzevrijheid arbeidsvoorwaarden
- 5 Sociaal Beleidstest als voorwaarde voor keuzevrijheid

Door de tegenvallende conjunctuur is de Nederlandse economie weinig succesvol en groeit de werkloosheid. Toch zijn er geen redenen om aan te nemen dat deze problemen structureel zijn. FNV Bondgenoten blijft streven naar een kennisintensieve economie. Hoewel de verantwoorde loonkostenontwikkeling bijdraagt aan een gunstig investeringsklimaat blijft toch de investeringsquote laag. Ook blijken de lonen in tijden van arbeidsmarktkrapte te stijgen – soms door de CAO, soms buiten de CAO om. Alles bij elkaar stagneerde de duurzame economische groei en, tijdelijk, ook de groei van werkgelegenheid. Enig herstel wordt in 2005 verwacht (CEP 2004). Een bedreiging voor de werkgelegenheid is ook het verdwijnen van productie-, kantoorbanen en onderzoekswerk naar landen met lage of lagere loonkosten. Dit kan, in overleg met betrokken werknemers, acceptabel zijn maar het is de vraag of het bijdraagt aan de gewenste kennisintensieve groei-strategie als er niet voldoende alternatieve werkgelegenheid ontstaat.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid staat inmiddels het gebruik van indicatoren als de stijging van de arbeidsproductiviteit en de stijging van de prijzen van de Nederlandse producten in de marktsector ter discussie. De samenwerking met andere bonden

in internationaal verband heeft iets meer gestalte gekregen maar blijft beperkt.

De bestaande tweedeling flexibel en vast is met de nieuwe ABU-CAO teruggedrongen. De economische zelfstandigheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden voor flexibele krachten zijn in Nederland gelijk gebleven of verbeterd. De komende jaren zal de positie van flexibele krachten in Europa overigens meer aandacht vragen.

Er is eveneens vooruitgang geboekt op het gebied van zeggenschap van werknemers. De keuzemogelikheden zijn toegenomen. Maar decentralisatie van arbeidsverhoudingen zorgt er ook voor dat er steeds meer op het bordje van allerlei tussenlagen als de OR komt te liggen.

De Sociaal Beleidstest is inmiddels geen voorwaarde meer voor bedrijven om in aanmerking te komen voor een CAO à la carte-regeling. Hij is de afgelopen jaren 25 keer toegepast.

Werk en Privé

- 6 geïntegreerd personeelsbeleid met ruimte voor persoonlijke keuzes
- 7 loopbaanonderbreking
- 8 nationale volksverzekering voor de zorg
- 9 flexibiliteit in en zeggenschap over werktijden
- 10 kinderopvang als basisrecht
- 11 grondrechten werknemers, vrijheid van meningsuiting
- 12 gedragscode omgangsvormen, controle door arbo-dienst
- 13 faciliteiten kaderleden

FNV Bondgenoten heeft de afgelopen vier jaar het voortouw genomen om meer verlofmogelijkheden in de CAO te regelen en betrokkenheid te organiseren

van medezeggenschapsorganen en overheid. Met financiering van de Commissie Dagindeling zijn twee projecten gestart: in 2000 het project "Arbeid en Zorg in arbeidsorganisaties" en in 2004 het project "Netwerk Arbeidstijd". De ondersteuning van ondernemingsraden werd daardoor sterk uitgebreid en er werden diverse brochures uitgebracht, waaronder "Verlofsparen in de CAO", "Werken zonder zorgen" en "Flexibilisering van roosters". De bond heeft ook een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de algemene Wet Arbeid en Zorg die in december 2001 van kracht werd, waarin een aantal vormen van verlof wettelijk zijn uitgebreid.

Daarnaast zijn afspraken gemaakt over verlofsparen en het flexibeler inzetten van verlof. Loopbaanonderbreking is daardoor steeds dichterbij gekomen, hoewel nog nauwelijks mogelijk gemaakt door de overheid. Het creëren van een nationale volksverzekering heeft geen prioriteit gehad. Daar zal de komende periode niets in veranderen overigens. Wel spelen argumenten die gelden voor het creëren van een collectieve en bij voorkeur nationale afspraak een rol in de discussie rondom de invoering van een levensloopregeling. De collectiviteit is van belang voor het betaalbaar en toegankelijk houden van de regeling.

Inmiddels is in 60% van de CAO-en een regeling voor kinderopvang en/of buitenschoolse opvang opgenomen. De komst van de Wet basisvoorziening Kinderopvang zorgt er daarnaast voor dat de kosten van werkgevers niet meer gekoppeld zijn aan het inkomensniveau van ouders, maar aan de feitelijke kostprijs kinderopvang. Dat is een verbetering omdat in sectoren met veel laagbetaalden werkgevers relatief veel moesten betalen.

Vier jaar geleden trok de FNV met haar meldlijn "Klokkenluiders" veel belangstelling. Sindsdien is er veel gebeurd. Op initiatief van Groen Links werd een wetsvoorstel ingediend en vroeg de minister de Stichting van de Arbeid om advies. Dit leidde tot een verklaring van de stichting in 2003, waarin bouwstenen voor een procedure en tips voor ondernemingsraden en bedrijfstakingen zijn opgenomen.

FNV Bondgenoten heeft, behoudens in FNV-verband, geen rol gespeeld hierbij. Ook heeft de bond niet actief ingezet op het afspreken van gedragscodes in bedrijven of bedrijfstakingen, anders dan in de glastuinbouw. Wel is inmiddels bekend dat 14 tot 19 procent van de bedrijven een klachtenprocedure kennen inzake discriminatie en dat 38 van de 100

grootste bedrijven een algemene gedragscode hebben.

Bij een enkel bedrijf werden afspraken gemaakt over het beloningsbeleid van topbestuurders. Faciliteiten voor kaderleden in bedrijven werden niet uitgebreid, die van kaderleden in de bond wel.

Werkgelegenheid en arbeidsmarkt

- 14 diversiteitbeleid, instroom en doorstroom
- 15 ATV, vierdaagse werkweek
- 16 beperking overwerk
- 17 recht op deeltijdwerk
- 18 afspraken over tijdsparen
- 19 uitzendwerk is volwaardig werk
- 20 verbetering rechtspositie uitzendwerkers
- 21 vast aantal uren in contracten
- 22 employabilityrechten
- 23 van werk naar werk
- 24 gesubsidieerde arbeid

Ondanks beleid van de sociale partners en de STAR-nota "Meer minderheden" is de werkloosheid onder etnische minderheden nog steeds drie maal zo groot. Ook jongeren krijgen in toenemende mate te maken met werkloosheid, met name jongeren zonder startkwalificatie. Vrouwen stromen nog onvoldoende door naar hogere functies. Een succesvol diversiteitbeleid is dus noodzakelijker dan ooit. Op het ATV-front neemt de druk toe om langer te werken in plaats van korter. Er zijn diverse afspraken in CAO-en gemaakt om overwerk terug te dringen. Maar door de herziening van de Arbeidstijdenwet in 2004 zijn de normen verruimd in plaats van aangescherpt. Tegelijkertijd is vrije tijd voor de meeste werknemers in Nederland juist een groot goed. Dat blijkt uit onderzoek naar deeltijdwerk. In 2002 werkte bijna 70% van de vrouwen op de arbeidsmarkt in deeltijd en 11% van de mannen. Sinds de jaren 90 is de arbeidsmarktparticipatie van moeders verdubbeld. De verwachting is dat de participatie van vrouwen blijft toenemen – tot ruim 60% in 2010 – en daarmee ook de behoefte aan deeltijdbanen. Deeltijdwerk is ook een belangrijk middel om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Het overgrote deel van de huidige 45-plussers wil voor of rond zijn 60^{ste} stoppen met werken. Bijna eenderde van deze groep wil wel langer doorwerken, maar alleen als dit in deeltijd kan.

Tijdsparen of verlofsparen biedt werknemers de ruimte om zelf te sparen voor verlof. Circa 50% van



de CAO-en kent inmiddels een vorm van verlofsparen, al dan niet onderdeel van een CAO à la carte-regeling. Tot op heden wordt er echter nog weinig gebruik van gemaakt.

FNV Bondgenoten heeft zich sterk gemaakt om flexibele krachten en uitzendkrachten actief bij het vakbondswerk te betrekken. Zo is er actie gevoerd in deze sector en er is veel aandacht geweest voor misstanden bij diverse, ook gerenommeerde, uitzendbureaus. Dit heeft geresulteerd in een aantal procedures en veel media-aandacht voor FNV Bondgenoten.

Ook is net een nieuwe ABU-CAO afgesloten. Vooral de doorwerking van arbeidsvoorwaarden vanuit de sectoren naar de uitzendkrachten en de werkingssfeerafbakening is nu goed geregeld. De STAR heeft zich in twee opeenvolgende adviezen achter beide punten gesteld. In de CAO Metaal en Techniek is inmiddels geregeld dat werkgevers die in hoofdzaak uitzenden onder deze CAO vallen. Dit is gedaan door de werkingssfeer aan te passen.

Het aantal vernieuwende afspraken in CAO-en gericht op de persoonlijke ontwikkeling van werknemers, een persoonlijk ontwikkelingsplan of persoonlijk opleidingsbudget is toegenomen tot 61%. Afspraken met

betrekking tot mobiliteit, scholing gericht op de loopbaan, loopbaanadvies en mobiliteit-incentives maken inmiddels deel uit van de helft van het aantal CAO-en. Desondanks heeft nog lang niet iedere werknemer recht op employability. Ook daar waar het individueel recht in de CAO is geregeld blijft de realisatie in de praktijk achter. Daarvoor is een goed personeels- en opleidingsbeleid nodig.

FNV Bondgenoten zet sinds 2000 bij reorganisaties en fusies met succes sterker in op "Van werk naar werk"-regelingen. Bij grotere ondernemingen worden zogenaamde "trajectafspraken" gemaakt, waarbij geprobeerd wordt gedwongen ontslag te voorkomen. Daar waar mogelijk wordt dit ook geprobeerd via remplaçantenregelingen. De recessie die vanaf 2002 inzette zorgde ervoor dat het aantal Sociaal Plannen dat de bond moest afsluiten, toenam. Handhaving van dit beleid ligt dan ook voor de hand.

Tenslotte ligt de gesubsidieerde arbeid onder vuur van het kabinet. In 2003 heeft dat er toe geleid dat in navolging van het najaarsoverleg 2003 er een Convenant gesubsidieerde arbeid is afgesloten. De Tijdelijke stimuleringsregeling regulier maken 10.000 ID-banen werd tot uiterlijk 1 juli 2004 verlengd.

Inkomensvorming en verdeling

- 25 maximale looneis
- 26 inkomensverschillen verkleinen
- 27 voorwaarden aan CAO à la carte
- 28 individuele prestatiebeloning
- 29 arbeidsmarkttoeslagen
- 30 moderniseren en flexibiliseren pensioenregelingen
- 31 mogelijkheden tot vermogensvorming vergroten

De maximale looneis bevat in de regel tenminste compensatie van de gestegen prijzen. De afgelopen vier jaar is gebleken dat de formulering onduidelijkheid oplevert omdat met een aangepast inflatiecijfer gewerkt wordt, waarin niet alle prijsstijgingen worden meegenomen. In 2004 is in het kader van het najaarsakkoord door de FNV een loonstop afgesproken, in ruil voor het verminderen van de afbraak van het sociale zekerheidstelsel. Voor wat de koppeling tussen lonen en uitkeringen betreft is verder alleen nog sprake van een "de facto"-koppeling. De inkomensverschillen zijn dus nauwelijks verkleind, ook niet door centen in plaats van procenten af te spreken. Op zijn best kan je zeggen dat ze hetzelfde zijn gebleven.

In 2000 koos FNV Bondgenoten er voor om meer CAO à la carte-regelingen af te spreken, onder de voorwaarde dat er goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf waren. Uit een grootschalig onderzoek van de bond kwam naar voren dat al zo'n 40% van de werknemers beschikt over keuzemogelijkheden in hun arbeidsvoorwaardenpakket. Bijna 70% van onze leden vindt dat een goede zaak. De trend is immers nog steeds dat werknemers verschillende behoeften hebben ten aanzien van werk en privé.

Ook sprak de bond zich in 2000 uit over voorwaarden te stellen aan individuele prestatiebeloning. Al is de invoering van flexibele beloning in absolute zin de afgelopen vier jaar zeker niet spectaculair, toch is wel degelijk een trend zichtbaar. Mede in het kader van de STAR-aanbeveling wordt her en der geëxperimenteerd met invoering van resultaatafhankelijke beloning. Enkele voorbeelden zijn AKZO Nobel en de RABO-bank.

Ook maakte de bond afspraken over afschaffing van automatische periodieken in ruil voor een beoordelingsafhankelijke doorgroei. Daarentegen werden weinig afspraken gemaakt over arbeidsmarkttoeslagen. Er verscheen wel veel informatiemateriaal over flexibele beloningsvormen voor leden. In een (overigens nog beperkt) aantal ondernemingen werd

het voor werknemers mogelijk om een klein deel van het aandelenkapitaal te verwerven, dan wel via een optieregeling het recht op aankoop te krijgen. De kans om hiermee ook zeggenschap te verwerven in de onderneming bleef erg klein. Het betrof meestal aandelen zonder zeggenschap.

De inzet om pensioenregelingen te moderniseren en flexibiliseren is voortvarend voortgezet. Op tal van plaatsen zijn in de afgelopen 4 jaar afspraken gemaakt om pensioenregelingen te verbeteren. Het zwaartepunt lag in de eerste twee jaar na het vorige congres. Belangrijke aandachtspunten bij die verbetering waren gelijkberechting van vrouwen en mannen, de ombouw van eindloonregelingen naar geïndexeerde middelloonregelingen, verlaging van de franchise en verzekering van het nabestaandenpensioen op risicobasis. De afgelopen twee jaar hebben de haperende economie en de problemen op de beurs grote invloed gehad op de vermogens van de pensioenfonds. Hierdoor ging de discussie voornamelijk over de mogelijkheden om de bestaande regeling te kunnen blijven uitvoeren. Daarbovenop zijn het laatste jaar extra overheidsmaatregelen gekomen die verbetering van regelingen juist weer ernstig frusteren.

Arbeidsorganisatie

- 32 arbeidsorganisatie moet ontwikkeling werknemers steunen
- 33 zelfsturende teams en autonome taakgroepen
- 34 voorwaarden aan uitbesteding, flexibilisering en bedrijfstijdverlenging
- 35 kwaliteit management
- 36 samenwerking OR en bond
- 37 PVT
- 38 uitbreiding aantal werknemercommissarissen
- 39 belangenbehartiging van beroepsgroepen

Het voornemen was om met en voor leden een discussie te gaan voeren over de veranderende arbeidsorganisatie en de consequenties daarvan voor werknemers en hun belangenbehartiging in kaart te brengen. Dit is niet, althans niet gestructureerd en op redelijke schaal, gebeurd. In 2004 is dit alsnog opgepakt. In 2000 is wel het initiatief genomen om de kwaliteit van het management te verhogen. Daarnaast is er een klein aantal afspraken gemaakt over zelfsturende teams en autonome taakgroepen en is er een "Dossier Zelfsturende teams" ontwikkeld,

dat in 2004 op de website van de bond is geplaatst.

FNV Bondgenoten wil randvoorwaarden aan organisatieveranderingen afspreken zodat veranderingen op een sociaal acceptabele manier plaatsvinden. Daarbij is de afgelopen jaren ook de continuïteit en de kwaliteit van ondernemingen betrokken. Aan de rechtspositie van werknemers waarvan het werk wordt uitbesteed is extra aandacht geschonken. Daarnaast is compensatie in tijd, geld en zeggenschap voor werknemers met onaangename en onregelmatige werktijden gerealiseerd.

De samenwerking tussen bond en ondernemingsraden is de afgelopen vier jaar geïntensiveerd. Het strategisch partnerschap is echter niet op alle plekken gerealiseerd. Daarnaast heeft FNV Bondgenoten zich samen met de vakcentrale hard gemaakt voor het versterken van het benoemingsrecht van commissarissen door ondernemingsraden. Een en ander resulteerde in een unaniem SER-advies, waarin het benoemingsrecht van maximaal eenderde van het aantal commissarissen door de OR is opgenomen. De aanbeveling is echter nog niet omgezet in wetgeving.

Het voornemen van FNV Bondgenoten om werknemers de mogelijkheid te bieden kennis en ervaring uit te wisselen in hun eigen beroepsgroep heeft geleid tot drie projecten:

- Het secretaresseproject in 2001, waarin workshops aangeboden werden en veel informatie verspreid werd over arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder salarissen, werktijden en arbeidsomstandigheden.
- Het RSI-project, dat gericht was op kantoorfuncties in de Zakelijke Dienstverlening en IT/ET. In dat kader zijn ruim 100 leden opgeleid om op een laagdrempelige wijze voorlichting te geven aan collega's. Het project als zodanig is opgeheven, maar het aanbod maakt nu wel deel uit van ons dienstenpakket.
- Het project Agressie in het Openbaar Vervoer (streekvervoer + NS), gericht op de beroepsgroepen buschauffeur en treinconductor. Belangrijkste activiteiten daarin waren overleg met werkgevers om tot maatregelen te komen en publiciteitsgerichte activiteiten (zwartboek maken, telefonische meldlijn, etc).

Duurzaamheid

- 40 milieuvriendelijk ondernemen is economische kans
- 41 ondersteuning van kaderleden en OR-en bij milieuzorg in de onderneming
- 42 betrokkenheid natuur- en milieuorganisaties
- 43 samenhang arbo- en milieubeleid
- 44 samen met vakcentrale meer invloed uitoefenen op ruimtelijke ordening
- 45 duurzame oplossing woon-werkverkeer

In 2000 zijn zes uitspraken aangenomen op het congres van FNV Bondgenoten, die pleiten voor een actief beleid van de bond op het gebied van duurzaamheid. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat dit de afgelopen vier jaar geen werkelijkheid is geworden. Maar er is wel het nodige gebeurd. Zo is er een conferentie over biotechnologie georganiseerd in 2002, met een uitgebreid dossier op de arbo-website. Deze conferentie moest echter geannuleerd worden toen bleek dat het aantal deelnemers onder de twintig zou komen. In 2003 is ook het onderwerp bestrijdingsmiddelen na lange tijd weer opgepakt door FNV Bondgenoten en is een petitie aan de vaste kamercommissie van landbouw aangeboden. Ondernemingsraden die op het gebied van duurzaamheid actief zijn kunnen nu ook kort advies vragen aan de vgw-telefoon van FNV Bondgenoten. In 2003 leidde dat tot 4 vragen over milieu op een totaal van 1350 vragen. In 2004 is met milieuorganisaties samengewerkt, onder meer bij het propageren van biologische landbouw en bij het informatie verstrekken over het Europese programma rond kenbaarheid van stoffen (REACH).

De reden voor deze op dit onderwerp teleurstellende verslaglegging heeft te maken met het scherper stellen van prioriteiten. FNV Bondgenoten moet zich beperken in de ambities. Tevens blijkt het onderwerp duurzaamheid ook bij het gros van de ondernemingsraden en kaderleden niet hoog op de prioriteitenlijst te staan. Het onderwerp staat sowieso op dit moment (helaas) minder in de belangstelling dan vier jaar geleden. Voorgesteld wordt om de komende vier jaar de ambities aan te laten sluiten bij de realiteit. FNV Bondgenoten zal het onderwerp duurzaamheid blijven volgen en (bescheiden) contacten met de milieubeweging blijven onderhouden. Daar waar er een directe noodzaak is voor belangenbehartiging zal de bond er stáán. Veelal zal dat zijn waar er een koppeling is met het onderwerp arbeidsomstandigheden. Ook zal ervoor worden gewaakt om alleen

oog te hebben voor korte termijnbelangen gericht op economische groei en werkgelegenheid en zal het lange termijnbeleid gericht op duurzaamheid een ijkpunt blijven. Echter, de bond zal niet meer zelfstandig projecten entameren, een afgevaardigde sturen naar (semi) overheidsorganen of materiaal ontwikkelen voor ondernemingsraden.

Gezond werken

- 46 rol overheid
- 47 bestrijding klassieke en moderne arbo-risico's
- 48 onafhankelijke Arbo-diensten
- 49 sectorale invloed Arbo-dienstverlening
- 50 reïntegratie arbeidsgehandicapten
- 51 gezondheidskundige norm voor werkdruk
- 52 kaderleden in de weer met werkdruk
- 53 verzet tweedeling gezondheidszorg

Terwijl het onderwerp 'duurzaamheid' de afgelopen vier jaar aan populariteit heeft ingeboet is dit niet het geval voor het onderwerp 'gezondheid'. Nog steeds is 'arbo' hét onderwerp waar de meeste ondernemingsraden mee bezig zijn. Aan de vgw-telefoon zijn in 2003 door OR- en kaderleden ca 1350 vragen gesteld. De afgelopen vier jaar is FNV Bondgenoten een groot aantal keren leidend geweest in de media en de publieke opinie. Of het nu ging om kwaliteit van leidinggeven (2000), de stijging van ernstige ongevallen (2001), het WAO-preventieplan (2002), agressie bij de spoorwegen (in voorjaar 2003 en 2004), RSI en beeldschermwerk (najaar 2003), de hitte in de zomer van 2003 of het roken op het werk (voorjaar 2004). De arbo-website van de bond is nog steeds toonaangevend in Nederland (75.000 bezoekers in 2003). Overigens zijn het kabinet Balkenende en de werkgeversorganisaties minder gelukkig met de arbo-regelgeving. FNV Bondgenoten formuleerde samen met de vakcentrale een eigen visie op de arbo-wetgeving, die in juni 2004 werd gepresenteerd. In deze visie wordt conform de congresuitspraken in 2000 stilgestaan bij het verminderen van klassieke en moderne gezondheidsrisico's en de rol van onafhankelijke Arbo-diensten. Sinds 2000 hebben de arbo-convenanten in de sectoren van FNV Bondgenoten een hoge vlucht genomen. De bond is inmiddels partij bij meer dan 20 arbo-convenanten. In arbo-convenanten wordt een sectorspecifieke strategie ontwikkeld om de belangrijkste risico's te lijf te gaan; vaak gaat dit gepaard met invloed op de arbo-diensten en met een betere

begeleiding en reïntegratie van zieke werknemers. In veel arbo-convenanten wordt aandacht besteed aan het onderwerp werkdruk. De door de bond ontwikkelde Quick Scan werkdruk heeft inmiddels een derde 'release' gehad en wordt in verschillende sectoren op maat van de branche gesneden (apotheken, suikerverwerkende industrie, garagebedrijven). FNV Bondgenoten heeft geparticipeerd in het NWO-project over psychische vermoeidheid (promotie in 2000) dat heeft geleid tot meer inzicht in het verband tussen werkdruk en WAO-instroom. Verder is de bond betrokken bij discussies over een algemeen geaccepteerde werkdruknorm. Goed nieuws is ook dat de wet verbetering Poortwachter effect sorteert en het ziekteverzuim en de WAO-instroom daalt. De wet legt de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van zieke werknemers bij de werkgever en werknemer. FNV en FNV Bondgenoten hebben in 2002 en 2003 veel bekendheid gegeven aan de nieuwe wetgeving. Binnen korte tijd werden tienduizenden exemplaren van de brochure "Wie schrijft die blijft" uitgezet. In enkele sectoren zijn kaderleden opgeleid tot reïntegratieconsulent en heeft de bedrijfsgroep UGO activiteiten ontplooid om reïntegratie meer onder de aandacht te brengen.

Zeggenschap

- 54 ondersteuning sectorraden
- 55 instelling klant- en deelnemersraden
- 56 code van goed gedrag voor beleggingsbeleid
- 57 uitbreiding aantal CAO-en
- 58 naleving CAO
- 59 in CAO ruimte geven aan OR-en
- 60 strategisch partnerschap met de OR
- 61 nieuwe dienstverlening aan leden
- 62 internationale samenwerking
- 63 meer jongeren bereiken

FNV Bondgenoten sprak zich in 2000 uit voor meer ondersteuning van kaderleden in sectorraden en het instellen van meer klant- en deelnemersraden. Het opstarten van de invoering van deelnemersraden is aangepakt door middel van het project deelnemersraden pensioenfondsen. In alle bedrijfstakpensioenfondsen waar FNV Bondgenoten vertegenwoordigd is, zijn initiatieven genomen om een deelnemersraad op te richten. Bij alle grote bedrijfstakpensioenfondsen zijn inmiddels goed functionerende deelnemersraden. Dat er nog niet overal een deelnemersraad is, is vooral te wijten aan het feit dat wij niet altijd in

staat zijn mensen te vinden om in een deelnemersraad plaats te nemen. Deze inspanningen hebben er toe geleid dat bij de evaluatie van het convenant medezeggenschap niet is besloten tot het maken van wetgeving. Wel is afgesproken dat er nog eens extra energie gestopt zal worden in het ook daadwerkelijk instellen van een deelnemersraad en het zoeken van mensen daarvoor, daar waar dat tot nu toe niet gelukt is.

De afgelopen periode is in besturen van pensioenfondsen tevens maatschappelijk verantwoord beleggen op de agenda gezet. Dit op basis van de FNV-nota "Goed Belegd". De opdracht om te komen tot uitgewerkte criteria is wel ter hand genomen, maar heeft nog niet tot voorstellen geleid. Als gevolg van de instorting van de beurzen en de daarmee samenhangende slechte rendementen van de pensioenfondsen werd van FNV Bondgenoten eerst gevraagd het herstel ter hand te nemen. Anderen, zoals de Triodos bank en ASN, hebben overigens wel vooruitgang geboekt op dit terrein.

Er is de afgelopen jaren ook aandacht geweest voor sectoren waar nog geen CAO was. Zo is er onder andere een CAO voor Callcenters tot stand gekomen en is het gelukt om de ICK-CAO weer algemeen verbindend verklaard te krijgen.

In 2001 is er een conferentie georganiseerd over naleving van de CAO. Het onderwerp kreeg daarnaast veel aandacht in de beleidskaderbrieven. Als gevolg daarvan zijn er meer nalevingprocedures op grond van de Wet CAO gevoerd dan voor die tijd.

De afgelopen vier jaar is er sprake geweest van vaak innige samenwerking tussen vakbond en ondernemingsraden. Ondernemingsraden weten de bond te vinden als het gaat om advies, getuige bijvoorbeeld de bijna 3500 vragen aan de OR-telefoon in 2003 en de vele tientallen opdrachten die door OR Consult BV zijn uitgevoerd tegen betaling. Voor langlopende vragen kunnen OR-en nog steeds terecht bij Basis & Beleid, dat inmiddels een 100% dochter van FNV Bondgenoten is geworden.

In veel CAO-en zijn afspraken gemaakt die in overleg met de ondernemingsraad uitgewerkt dienen te worden. FNV Bondgenoten speelt een rol in een groot aantal sectorale OR-platforms. In verschillende sectoren met veel kleine ondernemingen (bijvoorbeeld detailhandel en metaal & techniek) heeft de bond zich ingezet voor oprichting van ondernemingsraden en PVT-en. Onder meer via FNV Formaat worden EOR-en ondersteund. In het algemeen is er dus

sprake van een strategisch partnerschap, zoals in het congres van 2000 als uitgangspunt is vastgesteld. Anderzijds is vier jaar later de vraag aan de orde of er niet te véél wordt gedecentraliseerd in CAO-en richting ondernemingsraad. Krijgt de OR niet te veel op het bordje? De afgelopen jaren is FNV Bondgenoten meer gaan investeren in de kwaliteit van de medezeggenschap. OR-verkiezingen leveren een mogelijkheid om goede kandidaten te vinden en om méér kandidaten te krijgen zodat werknemers ook kunnen kiezen wie hen vertegenwoordigt. Ook dient het OR-werk een mogelijkheid te zijn om kennis en vaardigheden op te doen die later in de loopbaan van pas kunnen komen.

De laatste drie beleidsuitspraken die in 2000 zijn gedaan betroffen nieuwe vormen van dienstverlening, internationale samenwerking en de inzet om meer jongeren te bereiken.

Loopbaanadvies is een vorm van dienstverlening die op dit moment (beperkt) beschikbaar is voor leden. Daarnaast is er de mogelijkheid individueel financieel advies aan te vragen, met name voor werknemers die te maken krijgen met een ontslagvergoeding.

Voorheen was Financieel Advies een dochteronderneming van Bondgenoten, begin 2004 is echter besloten de dienstverlening, met behoud van het label FNV Financieel Advies, elders onder te brengen. Daartoe heeft FNV Bondgenoten een samenwerkingsovereenkomst met Independer gesloten.

Op het gebied van internationale samenwerking is er beleid ontwikkeld en vastgesteld voor de middellange termijn. Het accent ligt op Europese arbeidsvoorwaardencoördinatie. Tussen landen en regio's worden afspraken gemaakt over o.a. een minimuminzet bij CAO-onderhandelingen. De Europese ondernemingsraad blijft een belangrijke partner van FNV Bondgenoten bij de verbetering van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van multinationals. De EOR krijgt steeds meer ruimte om afspraken te maken over veiligheid, gezondheid en milieu. Maatschappelijk verantwoord ondernemen maakt – weliswaar schoorvoetend - inmiddels onderdeel uit van de agenda van multinationals.

Anders dan via twee groots opgezette ledenwerfcampagnes (in 2002 en 2004) heeft de bond geen initiatieven ontplooid om meer jongeren bij de vakbeweging te betrekken.



Een toekomst die werkt

Gemeenschappelijk Beleidskader 2004-2008

In 2000 vond het vorige statutaire congres van FNV Bondgenoten plaats, waarop een uitvoerig en veelomvattend beleidsplan vastgesteld werd: "Mensen maken het verschil". Een verantwoording van het gevoerde beleid sindsdien is te vinden in het hoofdstuk "Evaluatie congresuitspraken 2000". Deze nota begint met een woord van de voorzitter. Daarna wordt elk hoofdstuk afgesloten met een aantal beleidsvoorstellen. De voorstellen zijn amendeerbaar. Voorstellen, amendementen en preadviezen zijn straks onderwerp van discussie op het congres. Na afloop zal er een nieuw Gemeenschappelijk Beleidskader (GBK) liggen, het beleidsplan voor de komende vier jaar.

- Voorwoord
- De missie van FNV Bondgenoten
- Je thuis voelen op het werk
- Werken in een concurrerende economie
- Een leven lang verdienen

Voorwoord

FNV Bondgenoten wil een brug slaan tussen het persoonlijke leven van werknemers en de maatschappij, waar de werknemer deel van uitmaakt en waaraan hij/zij een bijdrage levert. Voor mensen is werk een belangrijke voorwaarde: om een inkomen te verdienen, om zich te ontwikkelen, om er waarde aan te ontleen, om contact met andere mensen te hebben, om aan je toekomst te kunnen bouwen. Werkzekerheid is daarom cruciaal, het vermogen om blijvend inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt. Niet langer beperkt het werkend bestaan zich immers tot één baan en één werkgever. De moderne werknemer wisselt meerdere keren van baan, van bedrijf, van sector. Of wordt een tijdje zelfstandig ondernemer.

Voor oudere werknemers levert dit problemen op, er is niet of nauwelijks geïnvesteerd in hun "werkzekerheid". Voor hen zal inkomenszekerheid de komende jaren voorop blijven staan.

Jongeren zijn beter toegerust en nemen vaker zelf de verantwoordelijkheid voor hun (levens) loopbaan.

Maar een deel van hen mist mogelijk de aansluiting nu de werkloosheid weer stijgt in Nederland, met name onder jongeren die de school verlaten zonder diploma.

Voor vakbonden levert het nieuwe vraagstukken op: welke instrumenten hebben werknemers nodig om hun werkzekerheid op peil te houden. Hoe kan wetgeving hierop aansluiten, zodanig dat het de inzetbaarheid van individuele werknemers kan bevorderen en levensloopbeleid mogelijk maakt. Dan gaat het om meer dan alleen werken, het gaat ook om de combinatie van werk en privé, om de mogelijkheid even nieuwe energie op te doen of een opleiding te volgen, om van (loop)baan of sector te wisselen. De mate waarin we erin zullen slagen om dit mogelijk te maken de komende jaren, zal doorslaggevend zijn in het leven van veel werknemers.

Demografische ontwikkelingen dwingen ons daarnaast "zuinig" te zijn op onze werknemers. Nederland vergrijsst en de beroepsbevolking neemt af. De jongeren en migranten van nu zullen straks verantwoordelijk zijn voor het op peil houden van ons nationaal inkomen. Ouderen zullen een groter beslag gaan leggen op zorg en AOW. Dat moet wel opgebracht worden. Ook dit vraagt visie en daadkracht van de vakbeweging. Het gaat hier om nieuwe verdelingsvraagstukken.

De sociale zekerheid komt steeds meer onder druk te staan. Wachten we tot de bodem bereikt is of

gaan we ons bezinnen op alternatieven, zoals het collectief verzekeren van inkomensrisico's, voor als men even geen betaalde baan heeft of een overstap maakt? Hoe zorgen we ervoor dat er een brede basis blijft, dat we met zijn allen voldoende verdienen om het op te kunnen brengen? Dat is in het belang van werkenden en niet-werkenden.

Daarvoor is ook nodig dat de arbeidsparticipatie en de arbeidsproductiviteit verhoogd worden. Niet door mensen harder te laten werken of langer per dag, maar door slim te investeren, in mensen en in het ontwikkelen van diensten. Anders creëren we een nieuw probleem: dan houdt Nederland zich niet staande in de globale concurrentieslag. Laaggeschoold werk verdwijnt naar lagelonenlanden. Daarvoor in de plaats moet hoogwaardige arbeid komen, zodat Nederland zich kan profileren als "kennisland".

In plaats daarvan zien we echter dat ook hoogwaardige arbeid verdwijnt: de "offshoring" van ICT en financiële diensten heeft zijn intrede gedaan. Werk dat niet per se hier gedaan hoeft te worden of dat niet tot de kernactiviteiten behoort, verdwijnt overzee. Er komt onvoldoende werk voor terug. Aan deze wereldwijde herverdeling willen wij als vakbeweging voorwaarden stellen, zodat deze bijdraagt aan meer welvaart elders, maar ook hier. Kortom, dit wordt een interessant congres, waarop we belangrijke beslissingen voor de toekomst gaan nemen. Een toekomst die werkt!

Ik wens jullie een goede discussie toe!

Henk van der Kolk
voorzitter FNV Bondgenoten



De missie van FNV Bondgenoten

Sinds de oprichting van FNV Bondgenoten in 1998 is er veel gebeurd. De bond heeft veel successen geboekt, maar ook leden verloren en zware financiële problemen gehad. Daar komen we nu weer een beetje bovenop. Onze omgeving is ook veranderd. Na jaren polderen, staan ons nu tijden van actie te wachten. Opkomen voor jezelf, opkomen voor elkaar: anno 2004 is dat nog steeds keihard nodig.

Het eigen profiel dat de bond eerder vaststelde – de zogenaamde missie - is ook aan verandering toe. De maatschappij verandert, wij veranderen mee. Meer dan voorheen wil FNV Bondgenoten uitstralen dat mensen ons uitgangspunt zijn. Dat we een beweging

vol hartstocht zijn. Dat we trots zijn op de belangenbehartiging die we onze leden bieden. En dat we stevig willen bouwen aan onze toekomst. Het hoofdbestuur legt daarom als eerste een nieuwe missie voor aan het congres:

Beleidsvoorstel

1. *FNV Bondgenoten is de grootste vakbond in de marktsector. We behartigen de belangen van onze leden op het gebied van werk en inkomen. Voor werkgevers en overheid is FNV Bondgenoten een kritische, zelfbewuste onderhandelingspartner. Betrouwbaarheid, deskundigheid en gedrevenheid zijn daarbij vanzelfsprekend.*

Wat FNV Bondgenoten vooral bijzonder maakt is dat we dicht bij de mensen staan en oog hebben voor hun verscheidenheid. FNV Bondgenoten stelt zijn leden in staat hun positie te versterken en de eigen wensen te realiseren. Solidariteit is hiervoor de beste basis. Wij denken en werken vanuit een visie waarin democratie, mensenrechten en duurzaamheid centraal staan.

FNV Bondgenoten maakt deel uit van de vakcentrale FNV en werkt intensief met andere vakbonden samen. Nationaal en internationaal.

De activiteiten van FNV Bondgenoten worden uitgevoerd door vrijwilligers en eigen werknemers. Voor hen creëert de bond een inspirerende werkomgeving.

Amendement 1 bedrijfstegroepraad Industrie

Toevoegen aan tweede zin van 2^e alinea:

FNV Bondgenoten **is een vereniging die** zijn leden in staat stelt hun **gezamenlijke** positie te versterken en de eigen wensen te realiseren

Toelichting

In de oude missie kwam duidelijker naar voren dat FNV Bondgenoten een vereniging is waarvan de leden opkomen voor hun collectieve en individuele belangen. Collectieve belangen ("hun eigen positie") lijkt in de nieuwe missie teveel een optelsom of gemene deler van individuele belangen of eigen wensen. Solidariteit is wel een basis om dit alles te bereiken, maar is meer dan wederkerigheid (Ik doe iets voor jou en jij iets voor mij). Solidariteit moet gebaseerd zijn op het zoeken naar het gemeenschappelijke van elkaars wensen en posities.

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

De toevoeging "is een vereniging" wil het hoofdbestuur graag overnemen. De tweede toevoeging is minder gelukkig. Door gebruik van het woord "gezamenlijke" worden andere invullingen uitgesloten, zoals "individuele". Er is bewust voor gekozen de formulering zo ruim mogelijk te laten zijn, zodat beide eronder verstaan kunnen worden. Het hoofdbestuur stelt voor de tekst als volgt te wijzigen: *FNV Bondgenoten is een vereniging die zijn leden in staat stelt hun positie te versterken en de eigen wensen te realiseren*.

Als het preadvies niet gevolgd wordt, adviseert het hoofdbestuur amendement 1 niet over te nemen.

Amendement 2 woonafdeling Wijchen

Wijzigen aan tweede zin:

We behartigen de belangen van onze leden op het gebied van werk, inkomen **en sociale zekerheid**

Toelichting

Je kunt stellen dat inkomen ook geldt voor leden die een uitkering hebben. Maar de inhoud van de sociale zekerheid is zeker zo belangrijk. Met andere woorden: waar heb je recht op?

Preadvies

Niet over nemen.

"Werk" en "inkomen" zijn verzamelbegrippen, waaronder ook zeker uitkeringen, maar bijvoorbeeld ook pensioenen worden verstaan. De toevoeging is dus overbodig, wat de indieners eigenlijk zelf ook al zeggen.

Amendement 3 bedrijfspgroepraad UGO

Toevoegen op eind van 1^e alinea:

De aanbevelingen zoals gedaan onder het thema “huis op orde” zien wij als een middel en leidraad om deze uitgangspunten te waarborgen.

Toelichting

De kwaliteit van de (collectieve en individuele) dienstverlening FNV Bondgenoten moet omhoog. Een nieuwe missie waarin staat dat we betrouwbaar, deskundig en gedreven zijn, is niet voldoende. Er valt op nog veel te verbeteren en het gaat erom dat we dat ook doen. In juni 2004 diende bedrijfspgroepraad UGO daartoe congresvoorstellen in die er kort gezegd op neer komen dat er gewerkt moet worden aan het verbeteren van de dienstverlening en klanttevredenheid, stroomlijnen van de infrastructuur, toegankelijker interne informatiestromen, opener en efficiënter verenigingswerk en betere relaties binnen en met FNV.

Preadvies

Behandelen bij voorstellen algemeen beleid. Zoals de bedrijfspgroepraad UGO al meldt, is een voorstel van gelijke strekking ingediend als voorstel voor algemeen beleid. Het hoofdbestuur stelt voor de discussie dan ook bij dat ingediende voorstel te laten plaatsvinden en niet hier. De missie is er om aan te geven waar FNV Bondgenoten voor staat en wat voor organisatie FNV Bondgenoten wil zijn. Het overnemen van dit amendement zou betekenen dat er ook al uitwerking cq. vertaling van de missie aan de missie zelf wordt toegevoegd. Dat is niet de bedoeling.

De indieners worden gevraagd het amendement in te trekken. Als het preadvies niet gevolgd wordt, adviseert het hoofdbestuur amendement 3 niet over te nemen.

Amendement 4 woonafdeling Bollenstreek

Tweede alinea wijzigen in:

Wat FNV Bondgenoten vooral bijzonder maakt is dat we **proberen dichter** bij de mensen te staan en oog te hebben voor hun verscheidenheid.

Toelichting

Door de fusie en samengaan van vele afdelingen zijn we steeds groter en is de band met de leden steeds minder geworden. Dicht bij de leden staan is ons ideaal, maar laten we dit eerst maar proberen te verbeteren.

Preadvies

Niet overnemen.

Het hoofdbestuur vindt dit een onnodige en onwenselijke afzwakking van de missie. De missie moet juist aangeven waar we voor gaan en staan. Dat daar inzet en inspanning voor nodig is, moge duidelijk zijn. Overigens spreekt de afdeling in haar toelichting steeds over “leden”, terwijl in de missie over “mensen” gesproken wordt. Dat is wel een wezenlijk verschil.



Je thuis voelen op het werk

Werk is een essentieel onderdeel van het leven. Een werknemer die voltijd werkt besteedt inclusief woon-werkverkeer meer tijd aan werken dan aan welke activiteit ook (inclusief slapen). Ondanks de arbeidstijdverkorting en de hoge vlucht van deeltijdwerk in de jaren 80 en 90 zijn we méér tijd aan betaalde arbeid gaan besteden. In 2000 was dat bijna 5 uur meer per week dan in 1975. Het is daarom belangrijk dat werknemers zich thuis voelen op het werk en daar waardering in kunnen vinden. Je thuis voelen betekent ruimte hebben om jezelf te kunnen zijn in alle fases van je leven, werk hebben waar je energie van opdoet, dat bijdraagt aan je ontwikkeling en waarover je ook iets te zeggen hebt. Geen werk dat je geheel uitput of ziek maakt.

Individuele keuzemogelijkheden

De samenstelling van onze beroepsbevolking is drastisch veranderd de afgelopen 30 jaar. De arbeidsparticipatie van vrouwen is gestegen naar 66%, al werkt men nog veel in deeltijd. Ook allochtonen maken een steeds groter deel uit van de beroepsbevolking, vooral in de randstedelijke gebieden leidt dat tot grote verschuivingen. De houding van jongeren ten opzichte van werk is anders dan die van ouderen. En werknemers zijn zelfstandiger geworden. Men wil meer ruimte voor verschillen, meer flexibiliteit om de eigen loopbaan in te richten. De wensen van werknemers verschillen immers ook per levensfase. Het antwoord van de vakbeweging daarop is het vergroten van de keuzemogelijkheden van werknemers en het mogelijk maken van levensloopbeleid.

Collectieve arbeidsvoorwaardenpakketten komen nu tegemoet aan wensen van diverse groepen. Individuele werknemers kunnen arbeidsvoorwaarden uitruilen tegen elkaar, afhankelijk van hun behoefte in hun respectievelijke levensfase. Zo dragen arbeidsvoorwaarden ook bij aan het beter thuis voelen op het werk. Een onderzoek onder 10.000 leden van FNV Bondgenoten laat zien dat bijna 70% vindt dat de CAO à la Carte een goede zaak is. Meer vrije tijd en de PC privé zijn de populairste doelen in à la Carte regelingen. Daarmee is de CAO à la Carte een volwaardige arbeidsvoorwaarde geworden. Het onderzoek laat echter ook zien dat de regeling minder toegankelijk is voor laagopgeleiden en laagbetaalden. FNV Bondgenoten wil de komende jaren hier extra aandacht aan besteden, zodat ook deze groepen

voldoende tijd kunnen sparen en/of uitruilen. Er kan onder andere een koppeling gemaakt worden met het levensloopbeleid, waarbij FNV Bondgenoten collectieve bronnen wil inzetten. Daarnaast is een uitgebreide en toegankelijke informatievoorziening van belang.

Medezeggenschap

Het individu krijgt meer ruimte voor keuzes. Tegelijkertijd is er sprake van een terugtrekkende overheid. Enerzijds wordt steeds meer wet- en regelgeving naar het Europese niveau getild, anderzijds wordt er meer verantwoordelijkheid in de bedrijven zelf gelegd. Decentralisatie van arbeidsverhoudingen ontlast "Den Haag", maar vergt meer betrokkenheid van werknemers en werkgevers in sectoren en bedrijven. In toenemende mate wordt een beroep gedaan op CAO-partijen en OR-en om regelgeving in te vullen. FNV Bondgenoten kan hier enerzijds een verbindende rol in hebben, bedrijven en werknemers ondersteunen. Anderzijds wil de bond er voor waken dat de ingezette decentralisatie niet leidt tot het verlies van rechten of overbelasting van werknemers en hun vertegenwoordigers. Veel ondernemingsraden doen met beperkte middelen goed en zinvol werk. Het blijkt dat daar waar een ondernemingsraad een vinger in de pap heeft, het prettiger werken is in het bedrijf.

Maar veel ondernemingsraden hebben ook te kampen met vacatures en een overvolle agenda. Er wordt misschien te veel op het bordje van de OR gelegd. Dit maakt het werken in de OR er niet

aantrekkelijker op en het leidt er toe dat rechten die de OR heeft niet ten volle benut worden. Decentralisatie van arbeidsverhoudingen wordt dan een lachertje. Mede daarom wil FNV Bondgenoten meer werk maken van medezeggenschap. Door leden beter te ondersteunen bij vakbondswerk in bedrijven en het OR-werk aantrekkelijker te maken. Door de dienstverlening aan OR-en uit te breiden. Door competenties opgedaan in vakbonds- en OR-werk, mee te laten tellen bij promoties. Tegelijkertijd wil de bond zijn eigen rol in het geheel tegen het licht gaan houden. Veel regelingen die op het bordje van de OR terechtkomen, komen van de CAO-tafel of uit sectoroverleg. Maar niet alle OR-en zijn in staat gebleken de regelingen op te pakken, soms omdat men niet de middelen kreeg of omdat er geen ondersteuning voorhanden was. Soms omdat niet duidelijk was waarom de regeling op de OR-tafel neergelegd was. Daarom wil FNV Bondgenoten per sector opnieuw bekijken welke regelingen in het arbeidsvoorwaardenoverleg moeten blijven en wanneer het gewenst en haalbaar is om door te verwijzen naar de OR.

Welzijn en veiligheid

Werknemers moeten invloed op het werk kunnen hebben, maar ook zich veilig kunnen voelen op het werk. Dat wil zeggen: gevrijwaard zijn van agressie, discriminatie en intolerantie, pesten of seksuele intimidatie. Dit is in toenemende mate een probleem in bedrijven. FNV Bondgenoten wil hier duidelijk stelling tegen nemen. Denk aan de agressie in het openbaar vervoer, de criminaliteit in winkels, maar ook aan beperkende kledingvoorschriften als het verbod op piercings of hoofddoekjes. Mensen kunnen zich als persoon aangetast voelen of in hun functioneren bedreigd. Niet zelden leidt het ertoe dat mensen (moeten) afhaken of voor langere tijd ziek worden. Inmiddels is bekend dat 14 tot 19 procent van de bedrijven een klachtenprocedure heeft inzake discriminatie en dat 38 van de 100 grootste bedrijven een algemene gedragscode hebben. Dat is nog veel te weinig. FNV Bondgenoten wil de komende jaren meer aandacht vragen voor het voorkomen van discriminatie en intimidatie op het werk, door misstanden in sectoren of bedrijven aan de kaak te stellen. Werknemers moeten zich veilig kunnen voelen op het werk. Dit is nog lang niet overal zo.

Tweede grote "ziekmaker" is de werkdruk. Veertig procent van alle werknemers werkt in een hoog tempo, dertig procent werkt onder tijdsdruk, een op

de vijf werknemers wordt er ziek door. Ondanks inzet van de vakbeweging en de komst van Arbo-convenanten is de werkdruk in bedrijven niet veel afgenomen. De indruk bestaat dat bedrijven de afspraken niet serieus nemen. FNV Bondgenoten wil hier de komende jaren beter op controleren. Tenslotte spelen arbeidstijden een grote rol als het gaat om onze gezondheid. Veel ploegdienstroosters zijn ongezond. Slecht roosteren is sowieso een probleem. Daarom steekt de bond tijd in het ontwikkelen van goede instrumenten. Daarnaast neemt het overwerk de laatste jaren weer fors toe. Ongeveer 55% van de werknemers verrichtte de afgelopen jaren overwerk in een willekeurige werkweek, gemiddeld was dat 6,2 uur. Gezond je pensioen halen wordt dus een steeds belangrijker thema in bedrijven. FNV Bondgenoten maakt daarom het controleren en verbeteren van arbeidsomstandigheden tot een speerpunt van zijn beleid.

Werkzekerheid

Je thuis voelen op het werk is tenslotte ook mogelijkheden krijgen om jezelf te ontwikkelen. Mensen werken niet meer 40 jaar voor dezelfde werkgever of 40 jaar in een zelfde functie. Men wil er bovendien ook eens uit kunnen breken om voor kinderen te zorgen, te reizen of een opleiding te volgen. Steeds meer word je zelf verantwoordelijk voor je levensloopbaan, voor de overstappen daarin van opleiding naar werk en van de ene fase naar de volgende. Dit betekent dus werken aan je werkzekerheid: de zekerheid dat je de kans hebt en in staat bent om werk te vinden. Werkgevers moeten hier ook een rol in spelen. FNV Bondgenoten wil collectieve regelingen afspreken, die werknemers recht geven op een individueel opleidingsbudget en op loopbaanadvies. Vanaf dag één dat je werkt, bouw je op. Het is dus een persoonlijk budget, dat overdraagbaar moet zijn naar volgende bedrijven. O&O-fondsen zouden bijvoorbeeld het beheer kunnen uitvoeren. Werknemers zouden daarnaast bij moeten kunnen sparen vanuit hun individueel arbeidsvoorwaarden-"potje". En de overheid kan een bijdrage leveren vanuit het industrie- en dienstenbeleid, door de instroom te bevorderen in groeisectoren en de uitstroom te begeleiden in sectoren die het even wat moeilijker hebben.

Voor werkgevers is dit een nieuwe gedachte: zij moeten ook investeren in de baan na de huidige baan. Maar met de huidige dynamiek in bedrijven is dit niet meer dan logisch. Er vinden bijna permanent reorganisaties plaats. Tijdig investeren voorkomt dat

mensen werkloos raken en de maatschappij de rekening krijgt. En ook om andere redenen is het van belang dat er door bedrijven geïnvesteerd wordt in werknemers. In de toekomst zal de arbeidsmarkt krappere worden. Dan is het extra belangrijk dat mensen die willen werken ook kunnen werken. Dat er soepele overgangen komen tussen bedrijven en binnen een bedrijf, tussen verschillende functies. Het is vaak niet zo eenvoudig om over te gaan naar een andere functiegroep, anders dan door een opleiding buiten het bedrijf te doen. De kwaliteit van het bedrijf zou afgemeten kunnen worden aan de mate waarin het werknemers ontwikkelingskansen biedt. Zo kan HRM-beleid een strategisch middel worden om het potentieel dat iedere werknemer met zich meebrengt beter te benutten en om onnodige reorganisaties te voorkomen. Dat wordt, ook met het oog op Europa en de kenniseconomie, van cruciaal belang.

Beleidsvoorstel

2. FNV Bondgenoten blijft zich sterk maken voor vergroting van individuele keuzemogelijkheden. Alle arbeidsvoorwaardenpakketten die collectief afgesproken worden, moeten keuzemogelijkheden bieden om tegemoet te komen aan wensen van individuele werknemers. Deze moeten helder gepresenteerd worden, inclusief de consequenties daarvan, zodat werknemers een afgewogen keuze kunnen maken.

3. FNV Bondgenoten wil de kwaliteit van ondernemingsraadswerk helpen verbeteren door meer dienstverlening aan kaderleden in de OR te bieden. Als kwaliteitsverbetering om wat voor reden ook niet mogelijk is dan moet de invulling van afspraken over o.a. arbeidsvoorwaarden bij voorkeur weer aan de CAO-tafel plaatsvinden.

Amendement 5 bedrijfspgroepraad UGO

Vervangen tweede zin door:

Arbeidsvoorwaarden horen thuis bij de vakbond. Daarnaast kan de OR wel worden ondersteund en gespecialiseerd door de bond.

Toelichting

We willen het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en de invulling ervan niet overlaten aan ondernemingsraden. Dat moet een vakbondstaak blijven/worden.

Preadvies

Niet overnemen

De invulling van CAO-afspraken vindt al voor een deel plaats in de bedrijven. Dat is staand beleid. In 2000 werd beleidsuitspraak 59 aangenomen, die luidt:
FNV Bondgenoten zal door middel van CAO-afspraken en in aansluiting op de mogelijkheden per sector of onderneming bijdragen aan vergroting van de werknemerszeggenschap, onder andere ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. Dat kan op verschillende manieren, door in de CAO ruimte te geven aan OR-en (en eventuele wettelijke medezeggenschapsorganen), maar ook door vergroting van individuele keuzevrijheid. FNV Bondgenoten gaat er daarbij vanuit dat OR-en bij de invulling van CAO-afspraken de achterban raadplegen.

De praktijk leert echter, dat sommige ondernemingsraden daar moeite mee hebben. Ook komt het voor dat ze domweg niet toekomen aan hun bevoegdheden omdat ze te veel taken en te weinig faciliteiten hebben. Het hoofdbestuur onderkent het probleem en kiest ervoor in te zetten op kwaliteitsverbetering van het OR-werk. Het blijft immers belangrijk dat mensen meer keuzevrijheid krijgen en dat de invulling van arbeidsvoorwaarden op een zo laag mogelijk niveau gebeurt. Lukt kwaliteitsverbetering niet, dan moet de invulling bij voorkeur weer aan de CAO-tafel plaatsvinden.

Amendement 6 woonafdeling Venlo

Vervangen tweede regel door:

Bij voorkeur dienen arbeidsvoorwaarden aan de CAO-tafel plaats te vinden

Toelichting

Zwakke OR-en kunnen worden misbruikt.

Preadvies

Niet overnemen.

Amendement 6 heeft dezelfde strekking als amendement 5, maar is minder vergaand dan het voorgaande. Beide trekken echter een grote streep door de keuze die het hoofdbestuur maakt voor kwaliteitsverbetering en komen terug op eerder geformuleerd beleid. Dat is niet reëel. Niet alleen ontbreekt het ons aan menskracht om alle invulling van arbeidsvoorwaarden weer naar ons toe te trekken, het doet ook geen recht aan de inspanningen van ondernemingsraden en kaderleden in bedrijven waar het wel goed gaat.

Amendement 7 woonafdeling Ooijpolder

Toevoegen na 1^e zin:

Daarnaast wil de bond dat er ook in kleine bedrijven een OR komt.

Toelichting

De OR is wettelijk verplicht voor de bedrijven met een bepaald aantal personeelsleden. De vergadering zou gaarne willen zien dat er uitbreiding kwam tot ook de kleinste bedrijven. En meer invloed op de inhoud van het bedrijf.

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

Of kleine bedrijven ook een ondernemingsraad zouden moeten hebben is de vraag. De Wet op de Ondernemingsraden regelt nu dat bedrijven met 10 - 50 werknemers verplicht zijn een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen als de meerderheid van de werknemers dit wil. Dit is een constructie die in de praktijk redelijk voldoet. Liever kiest FNV Bondgenoten er dan voor de bevoegdheden en faciliteiten van de PVT uit te breiden, zodat ze vergelijkbaar worden met die van ondernemingsraden. Dit voorstel is door ons ingebracht bij de herziening van de Wet op de Ondernemingsraden. Helaas komt het in de wetsvoorstellen, die nu voorliggen, niet terug.

Het hoofdbestuur vat amendement 7 echter vooral op als een pleidooi voor medezeggenschap in kleine bedrijven en wil daar aan tegemoet komen. In de eerste zin van beleidsvoorstel 3 zou de PVT toegevoegd moeten worden. De tekst luidt dan: *FNV Bondgenoten wil de kwaliteit van ondernemingsraadswerk helpen verbeteren door meer dienstverlening aan kaderleden in de OR en de PVT te bieden.*

Als het preadvies niet gevolgd wordt, adviseert het hoofdbestuur amendement 7 niet over te nemen.



Beleidsvoorstel

4. *FNV Bondgenoten wil discriminatie en intimidatie van werknemers aan de kaak stellen en meer aandacht voor veiligheid van werknemers afdwingen. Daarnaast moet meer energie gestoken worden in controle en naleving van gezondheidsbeleid in bedrijven. Gezonde werktijden, vermindering werkdruk en reïntegratie staan daarbij voorop.*

Amendement 8 bedrijfsgroepraad UGO

Toevoegen:

Regels tegen discriminatie, intimidatie en juiste bejegening niet alleen voor werknemers, maar ook voor uitkeringsgerechtigden.

Toelichting.

Ook eisen stellen aan de wijze waarop uitkeringsgerechtigden worden bejegend door uitvoeringsinstellingen (bijv. UWV) en reïntegratiebedrijven.

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

Het is niet geheel duidelijk hoe de bedrijfsgroepraad UGO de tekst wil veranderen. Het begrip 'juiste bejegening' houdt ook iets anders in dan discriminatie of intimidatie en valt enigszins buiten de context van veiligheid waar dit deel van het beleidsvoorstel over gaat. Anderzijds is onjuiste bejegening door uitkeringsinstanties en reïntegratiebedrijven een belangrijk kritiekpunt van uitkeringsgerechtigden.

Om recht te doen aan deze grieven adviseert het hoofdbestuur de tekst van het beleidsvoorstel te wijzigen in: *FNV Bondgenoten wil discriminatie en intimidatie van werknemers en uitkeringsgerechtigden aan de kaak stellen en meer aandacht voor veiligheid van werknemers afdwingen.*

Als het preadvies niet gevolgd wordt, adviseert het hoofdbestuur amendement 8 niet over te nemen.

Beleidsvoorstel

5. *Doorstroming in bedrijven en tussen sectoren moet beter mogelijk worden. Werknemers moeten een opleidingsbudget en loopbaanondersteuning krijgen, om gedurende hun loopbaan van functie of sector te kunnen veranderen. Drempels om door te stromen moeten geslecht worden.*

Amendement 9 bedrijfsgroepraad Industrie

Toevoegen

De verantwoordelijkheid hiervoor moet niet eenzijdig bij werknemers liggen. Ook werkgevers hebben hierbij een verantwoordelijkheid.

Toelichting

De werknemer die het slachtoffer is bij een reorganisatie heeft betere kansen als hij of zij beter is opgeleid of ondersteund wordt naar ander werk. Maar het is de werkgever die reorganiseert en dus medeverantwoordelijkheid heeft voor de gevolgen hiervan. Dit past ook in het streven naar maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

Het hoofdbestuur steunt de gedachte achter amendement 9, maar wil een andere tekst voorstellen:

Doorstroming in bedrijven en tussen sectoren moet mogelijk worden door bestaande drempels te slechten. Werknemers moeten een opleidingsbudget en loopbaanondersteuning krijgen om gedurende hun loopbaan van functie of sector te kunnen veranderen. Daarbij dient de verantwoordelijkheid niet eenzijdig bij de werknemer maar ook bij de werkgever te liggen.

Amendement 10 bedrijfspgroepraad UGO

Toevoegen na 2^e zin:

Ex-werknemers moeten optimale reïntegratiemogelijkheden krijgen teneinde de weg naar betaalbare arbeid een solide basis te geven.

Toelichting

Geen

Preadvies

Niet overnemen.

Beleidsvoorstel 5 wil doorstroming voor werkenden beter mogelijk maken. Het amendement gaat daar aan voorbij, want om door te kunnen stromen moet sprake zijn van een relatie met het bedrijf. Ex-werknemers hebben geen relatie meer. Hoe belangrijk reïntegratiemogelijkheden ook zijn, amendement 10 hoort hier niet thuis. Beleidsvoorstel 13 gaat over belangenbehartiging en dienstverlening aan werknemers die noodgedwongen terug moeten vallen op een uitkering. Overigens vraagt het hoofdbestuur zich af of de bedrijfspgroep UGO niet "betaalde arbeid" bedoelt in plaats van "betaalbare arbeid".



Werken in een concurrerende economie

“Om het succes van de Nederlandse economie en de groei van de werkgelegenheid voort te zetten streeft FNV Bondgenoten naar een kennisintensieve economie, waarbij een verantwoorde loonkostenontwikkeling bijdraagt aan investeringsklimaat, duurzame economische groei en groei van de werkgelegenheid. Het naar andere landen verdwijnen van productie, die gebaseerd is op naar Nederlandse maatstaven te lage loonkosten, kan, in overleg met betrokken werknemers, acceptabel zijn bij het slagen van die kennisintensieve groeistrategie en de daarmee ontstane alternatieve werkgelegenheid”. Zo begint beleidsuitspraak 1 van het congres 2000 van FNV Bondgenoten.

Deze hiervoor genoemde uitspraak is nog net zo actueel als toen. Wil Nederland meekunnen in de internationale concurrentie, dan moet zij zich concentreren op hoogwaardige arbeid en op een stabiele economie. Inmiddels is er sprake van een tegenvallende conjunctuur en groeit de werkloosheid. Nederland doet het dus niet zo goed als zou moeten. Om op langere termijn mee te kunnen zijn bovendien investeringen nodig in onderwijs en onderzoek. Deze blijven uit. De overheid bezuinigt en bedrijven kijken liever nog even de kat uit de boom. Intussen gaat de verplaatsing van werk door. Hierbij gaat het in toenemende mate ook om administratieve diensten, klantenservices, ICT en onderzoek en ontwikkeling. Dit werk verdwijnt overzee naar andere delen van de wereld. Het proces wordt om die reden “offshoring” genoemd.

Sinds midden jaren '80 zien we dit verschijnsel, maar de laatste jaren groeit de schaal waarop, doordat communicatiemogelijkheden sneller zijn geworden, met name via internet.

Beide ontwikkelingen baren FNV Bondgenoten zorgen. Naast productie verdwijnen er nu ook diensten.

En onze concurrentiekracht daalt. Tijd om stil te staan bij onze eigen rol in het geheel. Hoe kunnen we er mede voor zorgen dat verplaatsingen gepaard gaan met investeringen in eigen land?

Zodat we een kennisintensief land blijven. Investeren in mensen blijft daarbij nodig, evenals het slimmer inrichten van werkprocessen en innovatie van diensten en producten. We zullen dus ook overheid en bedrijven achter de broek moeten blijven zitten. Met mooie praatjes alleen kom je er niet.

Van verplaatsing naar offshoring

Bedrijven handelen uit economische motieven. Als elders goedkoper geproduceerd kan worden tegen de gewenste kwaliteit en condities, zullen bedrijfsprocessen verplaatst worden. Dat zagen we al eerder gebeuren in productiebedrijven. Maar nu komen onderzoeksbureaus ook met voorspellingen dat honderdduizenden banen uit de ITsector en de zakelijke dienstverlening van Europa naar India, Rusland en Zuidoost Azië zullen verdwijnen. Men denkt dat dit Nederland alleen al 10.000 arbeidsplaatsen per jaar gaat kosten. Er komen andere (ICT)banen voor terug, maar beduidend minder. In Amerika en Engeland, waar offshoring al langer de aandacht heeft van de vakbeweging gaat men er verschillend mee om. In de VS probeert men offshoring te voorkomen, door regels te stellen aan verplaatsingen.

In Engeland beïnvloedt men liever de manier waarop. Deze werkwijze spreekt ons het meest aan. Men eist dat er maatschappelijk verantwoord ondernomen wordt waarbij vakbonden in een vroeg stadium betrokken en geïnformeerd worden bij veranderingen. De overheid moet zorgen voor een solide economische politiek die zorgt dat er nieuwe banen worden gecreëerd. Voorwaarde is ook dat er goede sociale plannen zijn en waar mogelijk vervangend werk voor de getroffen werknemers. Verder kijken onze Engelse collega's kritisch naar noodzaak en succes van herstructureringsplannen. Door onverstandig uitbesteden kan namelijk grote economische schade ontstaan, zeker als het gaat om strategisch belangrijke bedrijfsprocessen. Als ondernemingen “imitatie-

gedrag" gaan vertonen – "mijn concurrent besteedt uit, dus wij moeten dat ook doen" – is de ratio ver te zoeken. In Engeland zouden grote ondernemingen hierdoor tijdens de laatste fusiegolf 6 miljard pond verspilld hebben. Dat geld had ook aan onderzoek en ontwikkeling en aan het creëren van banen besteed kunnen worden. Tenslotte let men er op dat er geen oneerlijke concurrentie plaatsvindt, op grond van belastingvoordelen, overheidssubsidies of slechte arbeidsomstandigheden. FNV Bondgenoten wil dit ook gaan doen.

Nu echt aan de slag

De opbrengsten van uitbesteding worden in principe door bedrijven weer geïnvesteerd in extra activiteiten waardoor per saldo de welvaart groeit. De gedachte is, dat bedrijven moeten doen wat ze het best kunnen en de rest aan andere specialisten uitbesteden. Hierdoor groeit in het algemeen de productiviteit en neemt de kwaliteit van producten en diensten toe. Er komt geld vrij voor het ontplooiën van nieuwe activiteiten. Maar dan moet Nederland wel de juiste randvoorwaarden bieden om hoogwaardige werkgelegenheid te behouden en aan te trekken. Investeren in mensen is daarbij belangrijk omdat een goed opgeleide beroepsbevolking een belangrijk concurrentievoordeel is. Gezien de op langere termijn krappe arbeidsmarkt zal dit zelfs doorslaggevend kunnen worden bij investeringsbeslissingen. Daarnaast zijn een moderne infrastructuur (bereikbaarheid), een onbureaucratische overheid en een stabiel economisch beleid belangrijk.

Op dit moment spannen bedrijven zich nog onvoldoende in om de kennis van hun werknemers op peil te houden. En maken overheid en bedrijven nog te weinig werk van innovatie. Reden waarom FNV Bondgenoten zomer 2004 samen met werkgeversorganisatie AAVN de brochure "Aan de slag met slimmer werken" aan minister Brinkhorst van Economische Zaken aanbod, waarin negen praktijkvoorbeelden van slimmer werken zijn beschreven. Beide organisaties vinden dat met volle kracht moet worden ingezet op verhoging van de arbeidsproductiviteit. Maar wel met behoud van een goed sociaal beleid!

Coördinatie op voorwaarden

De komende jaren wil FNV Bondgenoten scherpere voorwaarden stellen aan verplaatsingen en coördineren op afspraken in Nederland, zowel als in Europa. Als er verplaatsingen zijn is het immers

belangrijk dat de sociale gevolgen hier goed opgevangen worden en dat er condities gesteld worden aan arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in het land van bestemming. Het bedrijf moet de lokale bonden erkennen en contact mogelijk maken tussen vakbonden hier en daar, zodat er kennisoverdracht kan plaatsvinden en er afspraken gemaakt kunnen worden over de naleving van de condities. Daarnaast moet hier alternatieve werkgelegenheid kunnen ontstaan, dus moeten er nu ook afspraken gemaakt worden met bedrijven over investeringen. FNV Bondgenoten wil in eigen land strakker gaan coördineren op de inhoud van sociale plannen.

Maar ook in de EU moet de vakbeweging de handen ineen slaan. Eisen die gesteld worden aan verplaatsing van werk op elkaar afstemmen. Coördineren op arbeidsvoorwaarden, zodat we internationaal qua werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden naar elkaar toegroeien. FNV Bondgenoten wil daarom dat de positie van de Europese vakbeweging versterkt wordt. Deze moet sturing kunnen geven aan het proces, Europees contracten kunnen afsluiten en ondersteuning bieden aan vakbonden, die betrokken zijn bij verplaatsingen. Met name in Oost Europa is de vakbeweging erg verzwakt. Zo kan verplaatsing tevens gebruikt worden om de positie van werknemers elders te verstevigen.

Uitbreiding werkingsfeer CAO

Eenzijds moeten we werken aan arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau, anderzijds moeten we er bedacht op zijn dat CAO-en in eigen land niet onderuit gehaald worden. Verplaatsing en uitbesteding vindt namelijk ook in Nederland zelf plaats. Activiteiten die niet tot de kernactiviteiten behoren worden afgestoten. Er ontstaan weliswaar nieuwe activiteiten elders, maar niet per se in dezelfde sector of regio. CAO-en worden daardoor uitgehold. Soms is dat ook precies wat bedrijven beogen. FNV Bondgenoten wil voorkomen dat bedrijven gaan shoppen en dat het draagvlak onder de CAO kleiner wordt. Bekeken moet daarom worden hoe zoveel mogelijk groepen toch onder een CAO kunnen blijven vallen. Dat kan door de werkingsfeer van CAO-en uit te breiden of door afwijkingmogelijkheden in de CAO te bouwen. In plaats van minder, zouden in de toekomst juist meer werknemers terug moeten kunnen vallen op collectieve regelingen. Natuurlijk mag er daarbij niet getornd worden aan de basis arbeidsvoorwaarden. Maar daar bovenop kan er meer flexibiliteit komen, om meer bedrijven

en groepen werknemers aan de CAO te binden. FNV Bondgenoten wil daartoe het initiatief nemen, ook in bedrijven en sectoren waar geen uitbesteding plaatsvindt. Omdat de CAO nog steeds het beste middel is om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Werken in de EU

Speciale aandacht is tenslotte nodig voor de positie van werknemers in Nederland en in de EU, die op een tijdelijk (flex)contract werken of gedetacheerd zijn. Detachering vanuit het thuisland mag het werklandbeginsel niet ondermijnen. De Bolkesteinrichtlijn, die voorstelt uit te gaan van het thuisland, moet verdwijnen. Dit levert nieuwe uitbuiting op van werknemers uit lage lonenlanden en ondermijnt het niveau van arbeidsvoorwaarden in het werkland. Er is juist EU-regelgeving nodig om risicogroepen te beschermen. Ook moet er meer contact komen met collega's uit andere EU-landen. Werknemers weten te weinig van elkaar en de condities waaronder ieder werkt. Er mag geen stigmatisering komen, die tot nieuwe tegenstellingen leidt. Vrij verkeer van personen en goederen is een groot goed en moet leiden tot een welvaartsoptimum voor iedereen. Gezien de op langere termijn krappe arbeidsmarkt in Nederland is er zeker een toename van buitenlandse werknemers te verwachten. In sommige sectoren gaat dit nu gepaard met illegale arbeid. Legalisering betekent dat deze mensen mee gaan betalen aan ons zorgsysteem en ook in Nederland belasting gaan betalen, terwijl tevens de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zullen verbeteren.

Beleidsvoorstel

6. FNV Bondgenoten wil dat bedrijven meer investeren in slimmer werken en innovatie van producten en diensten. Onderzoek en ontwikkeling moeten deel uit (blijven) maken van het dagelijks productieproces. De arbeidsproductiviteit moet omhoog door te investeren in mensen, niet door langer of harder te werken.

7. FNV Bondgenoten kiest voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Verplaatsing van werk kan, mits de sociale gevolgen goed geregeld zijn, de verplaatsing bijdraagt aan meer zeggenschap en welvaart voor de werknemers in het land van bestemming en er ook geïnvesteerd wordt in alternatief werk hier.

8. FNV Bondgenoten wil dat meer werknemers terug kunnen vallen op collectieve regelingen. De CAO moet ruimte bieden voor verschillende bedrijven en groepen personeel, om te voorkomen dat steeds meer bedrijven - of onderdelen daarvan - uit de CAO stappen. Door afwijkingsmogelijkheden in te bouwen kunnen we de dekkingsgraad van de CAO vergroten.

Amendement 11 woonafdeling Ooijpolder

In derde zin toevoegen:

in een enkel geval

Toelichting

De CAO moet gedragen worden. Daarbij moet toch in een enkel geval afwijking mogelijk zijn.

Preadvies

Niet over nemen.

Hoewel "een enkel geval" geen exacte aanduiding is lijkt het voorstel van de afdeling de kerndoelstelling van het beleidsvoorstel onmogelijk te maken of sterk te beperken. Het is juist de bedoeling afwijkingsmogelijkheden in CAO's mogelijk te maken om daarmee te bereiken dat meer bedrijven onder de (rest van de) CAO passen en/of onder de CAO willen en kunnen blijven vallen. Natuurlijk is het niet de bedoeling ongelimiteerd afwijkingen mogelijk te maken, maar nu grenzen daaraan stellen zou maatwerk onmogelijk maken. De onderhandelaars en uiteindelijk de leden bepalen in ieder specifiek geval de grenzen.

Amendement 12 bedrijfspgroepraad UGO

FNV Bondgenoten wil dat meer werknemers **en ex-werknemers** terug kunnen vallen op collectieve regelingen.

Toelichting.

Door verslechtingen in WW, WWB en WAO via collectieve regelingen ook voor de mensen die door ziekte/ontslag niet meer in dienst zijn zaken regelen (bijvoorbeeld recht op terugkeer, rugzakje in het kader van employability-afspraken, eenmalige uitkeringen, enz enz)

Preadvies

Niet overnemen.

Dit beleidsvoorstel gaat over de reikwijdte van collectieve *arbeidsovereenkomst*, dus is het terecht dat hier alleen over werknemers gesproken wordt. In de toelichting geeft de bedrijfspgroepraad UGO aan, dat in de CAO ook zaken geregeld (zouden) kunnen worden, waar ex-werknemers van kunnen profiteren. Terugkeergaranties bijvoorbeeld. Maar deze zullen we vaker tegenkomen in Sociale Plannen dan in CAO-en. Voor het overige verwijst het hoofdbestuur naar beleidsvoorstel 13. Daar wordt voorgesteld verslechtingen in de sociale zekerheid te pareren door als vakbeweging zelf een tweede pijler in te richten. Niet voor niets spreken we daar dan ook over "mensen" en niet (alleen) over werknemers.

Beleidsvoorstel

9. FNV Bondgenoten wil coördineren op arbeidsvoorwaarden in Europa, met name op arbeidstijden en arbeidsomstandigheden, en regelgeving afdwingen om illegaliteit en uitbuiting tegen te gaan. De positie van de Europese vakbeweging moet versterkt worden. Gestreefd wordt naar een vergelijkbaar niveau van arbeidsvoorwaardenpakketten.

Amendement 13 bedrijfspgroepraad UGO

schrappen:

"Gestreefd wordt naar een vergelijkbaar niveau van arbeidsvoorwaardenpakketten".

Toelichting.

We verwachten dat hier een hellend vlak begaan wordt met de arbeidsvoorwaarden: naar beneden wel te verstaan.

Preadvies

Niet overnemen.

FNV Bondgenoten wil coördineren op arbeidsvoorwaarden in Europa. Dan is het logisch dat je daarvoor doelen stelt. Streven naar een vergelijkbaar niveau van arbeidsvoorwaardenpakketten betekent dat we feitelijk de weg van de harmonisatie in willen slaan. Dat zal hier en daar een verbetering inhouden en hier en daar een verslechting. Niet alleen in Nederland overigens maar ook elders. Om oneerlijke concurrentie te voorkomen is het echter noodzakelijk dat de arbeidsvoorwaarden naar elkaar toe groeien. Het hoofdbestuur kiest dan voor een actieve betrokkenheid van vakbonden. Want zonder dat krijgt de vrije markt het voor het zeggen. Hetgeen inhoudt, dat arbeidsvoorwaarden zeker het risico zullen lopen op een hellend vlak terecht te komen. Overigens wordt hier bewust gekozen voor de term "arbeidsvoorwaardenpakketten". Het gaat om het geheel aan arbeidsvoorwaarden dat vergelijkbaar moet zijn. Dit om ruimte te bieden aan verschillen in cultuur en ontstaansgeschiedenis van arbeidsvoorwaarden in de EU-landen.

Een leven lang verdienen

Bij een leven lang verdienen gaat het om meer dan alleen de beloning van werknemers voor geleverde arbeid. Het betekent vooral een inkomen hebben dat past bij je behoefte op verschillende momenten in je leven, voor momenten dat je studeert, werkt, niet werkt, met verlof bent of als je met pensioen gaat. Een leven lang verdienen gaat over het inkomensbeleid van FNV Bondgenoten. Dat inkomensbeleid moet in het teken staan van wat mensen als rechtvaardig ervaren, solidair zijn en zekerheid bieden, ook voor later. Hierbij is herverdeling van inkomens een belangrijk thema.

Herverdeling kan vanuit diverse perspectieven bekeken worden. Vandaag de dag hebben we te maken met:

- De Nederlandse omgeving waarin alle inkomsten van werknemers en bedrijven herverdeeld worden naar lonen, pensioenen, uitkeringen, winsten, investeringen, belastingen, spaartegoeden en vermogensvorming. Daarbij valt op dat rijk en arm weer uit elkaar groeien;
- De mondiale herverdeling van arbeid (en daarmee inkomens) door de verplaatsing van werk en van personen (migratie). Enerzijds zal er inkomen uit Nederland verdwijnen, anderzijds doen zich nieuwe kansen voor waar Nederland van kan profiteren (handelsstromen);
- De herverdeling van inkomens over generaties, door de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking. Een steeds kleiner deel moet straks het Nederlandse inkomen verdienen.

Greep op inkomensvorming vergroten

Nederland is een welvarend land, maar kent ook armoede. Met name oudere vrouwen die geen pensioen hebben kunnen opbouwen en langdurig werklozen hebben weinig te besteden. De afgelopen jaren zijn de inkomensverschillen verder opgelopen ondanks de gematigde loonkostenontwikkeling. En dan hebben we het over meer dan alleen het achterblijven van de uitkeringen op de lonen. De indruk bestaat dat een steeds groter deel van de loonruimte in bedrijven wordt besteed aan andere beloningsvormen dan het reguliere salaris, zoals bonussen, incentives, opties, gouden handdrukken. Door de focus op collectieve loonsverhoging heeft de vakbeweging haar greep op een groot deel van de inkomensvorming verloren. Cijfers zijn echter moeilijk te

achterhalen. In 2002 bedroeg de algemene loonstijging 4,1%, waarvan 2,7% contractloonstijging. De rest werd besteed aan resultaatafhankelijke beloning en incidentele loonsverhogingen. Maar omdat in dit cijfer ook demografische ontwikkelingen verwerkt zijn (ouderen maken plaats voor goedkopere jongeren) is het percentage in werkelijkheid hoger. FNV Bondgenoten wil de komende jaren daarom meer greep krijgen op de totale inkomensvorming door meer beloningselementen te betrekken bij het gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid. Daarnaast wil de bond het beloningsbeleid van het gehele bedrijf erbij betrekken. Eerder al stelde FNV Bondgenoten de exorbitante loonsverhogingen die de managers aan de top zichzelf toebedeelden ter discussie. De bond wil dat werknemers dan ook wat meer krijgen.

Meer werk en inkomen voor allen

Maar ook om een andere reden staat de inkomensverdeling in Nederland ter discussie. Nederland vergrijst en ontgroent. Anders dan in de VS, dat een immigratieland is, stijgt bij ons de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking. Dat betekent dat de druk op het loongebouw toeneemt. Als de babyboomgeneratie met pensioen gaat, zal dit effect verdwijnen. Maar dan is onze beroepsbevolking inmiddels wel een stuk kleiner geworden. Om de welvaart op peil te houden, zullen toekomstige generaties dus meer moeten gaan verdienen. Het Nationaal Inkomen mag immers niet kleiner worden. Economen roepen nu dat werknemers in de toekomst langer zullen moeten gaan werken. De 40-urige werkweek is al weer van stal gehaald. En eerder met pensioen gaan zou niet meer verantwoord zijn. Maar er zijn ook andere wegen om de arbeidsparticipatie en de arbeidspro-

ductiviteit te verhogen. FNV Bondgenoten kiest liever voor slimmer werken en voor meer mensen aan het werk.

De arbeidsparticipatie kan omhoog door een goed werkgelegenheidsbeleid te voeren. Twee risicogroepen springen daarbij in het oog: 55+ers en allochtonen. De werkloosheid onder hen is op dit moment al driemaal zo hoog als gemiddeld. Er moet geïnvesteerd worden in banen en opleidingen voor hen. Verder valt op dat de jeugdwerkloosheid weer stijgt en dat de arbeidsparticipatie van jonge moeders stukt vanwege het gebrek aan kinderopvang en de hoge kosten ervan. Ook daar kan de overheid wat aan doen. Stel mensen in staat hun eigen inkomen te verdienen. Dat moet voorop staan!

Met verhoging van de arbeidsparticipatie alleen komen we er echter niet. Daarnaast is verhoging van de arbeidsproductiviteit nodig, niet door langer en harder te gaan werken, maar juist door slimmer te werken. FNV Bondgenoten wil bedrijven stimuleren om met slimmere productiemethoden te komen, om bestaande productiecapaciteit beter te benutten. In ruil daarvoor is de bond bereid mee te denken over flexibilisering van arbeidstijden en de introductie van resultaatafhankelijke beloning. Voorwaarde is wel dat de wensen van werknemers zelf daarin meegenomen worden. Ook daar zien we een toenemende behoefte aan flexibilisering. En als het bedrijf beter gaat presteren, wil FNV Bondgenoten dat werknemers die bijgedragen hebben aan het resultaat, voortaan ook mee delen in de extra opbrengsten.

Pensioenpijn verlichten

De vergrijzing veroorzaakt op nog een andere manier druk op de inkomensverdeling. De pensioenpremie legt een steeds groter beslag op de lonen, mede doordat pensioenfondsen onlangs gedwongen zijn flinke buffers aan te leggen als ze willen beleggen. Dat beleggen is nodig, omdat de pensioenen in de toekomst niet meer alleen uit de premie betaald kunnen worden als gevolg van de vergrijzing. Maar anno 2004 zorgt dit er dus voor, dat veel werknemers minder netto loon overhouden.

En dat doet pijn. Maar gelukkig vindt men pensioen nog steeds belangrijk, oud en jong samen!

En is men bereid na te denken over hoe het Nederlandse pensioenstelsel behouden kan blijven voor de toekomst. Want de druk op het stelsel zal nog groter worden.

Op de eerste plaats wil FNV Bondgenoten bijdragen aan een blijvend draagvlak voor behoud van ons

pensioenstelsel. Door te investeren in communicatie, door helder en duidelijk uit te leggen waarover het gaat. Wie is met wie solidair bijvoorbeeld. En waarom zijn collectieve regelingen goedkoper dan individuele regelingen? Maar vooral: welke problemen voorzien we en wat zijn mogelijk oplossingen? De pensioenen van huidige en toekomstige deelnemers komen onder druk te staan door een aantal opeenvolgende ontwikkelingen. We noemden al de premiedruk, die bijna zijn grens bereikt heeft. De top van de vergrijzing haalt Nederland tussen 2030 en 2040. Dan zal 35% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn. Daarbij komt dat mensen steeds langer blijven leven en straks langer een inkomen uit pensioen nodig zullen hebben dan eerst verwacht. De levensverwachting van mannen is de afgelopen 50 jaar opgelopen van 65-70 jaar tot 78-79 jaar. Die van vrouwen is inmiddels 81-83 jaar. De vergrijzing drukt hiermee dus dubbel op onze pensioenvoorziening, meer mensen hebben straks over een langere periode pensioen nodig.

Verder is het zo dat werknemers (gemiddeld) in een veel kortere periode dan 50 jaar geleden hun pensioen moeten opbouwen, omdat ze later (zijn) gaan werken. En voor hen zal het pensioen ook "duurder" worden, want bijstelling van de sterftetabellen leidt weer tot verhoging van de kosten van pensioenopbouw. Dit maakt dat wij met elkaar na moeten denken over hoe ons pensioenstelsel vorm gegeven moet worden, zodanig dat het deze extra druk ook aan kan de komende jaren.

FNV Bondgenoten kiest dan voor een geïntegreerde solidaire pensioenregeling met keuzemogelijkheden, waar een levensloopregeling aangehaakt kan worden. In dat kader wil de bond flexibilisering van de pensioenleeftijd bespreekbaar maken, mits er bij later uitreden een verhoging van het basispensioen tegenover staat en er een goed ouderenbeleid komt in bedrijven. Mensen die dit willen, kunnen dan zelf beslissen of ze vroeger of later met pensioen gaan. Als er een levensloopregeling aan gekoppeld kan worden, valt te verwachten dat ouderen vooral eerder met pensioen zullen gaan en jongeren juist meer verlof in het begin van hun loopbaan gaan opnemen. Hierdoor gaat de pensioenleeftijd op termijn vanzelf omhoog en zijn er niet al te veel overgangsregelingen nodig.

Meer greep op zekerheid

FNV Bondgenoten wil ook niet lijdzaam toezien hoe de sociale zekerheid en de gezondheidszorg afge-

broken worden. Het kabinet bezuinigt hard op omvang en uitkeringsniveau van de werknemersverzekeringen. Zowel aan de WW- als aan de WAO-uitkering wordt getornd. Het veelgewraakte “ministelsel” komt in zicht, waarin alleen nog basiszekerheid wordt geboden. Als de overheid daarop koerst, vindt FNV Bondgenoten dat de vakbeweging op eigen kracht collectieve aanvullingsregelingen moet gaan afdwingen. Een soort “tweede pijler” in de sociale zekerheid moet gaan creëren, wellicht op de manier waarop ook aanvullende pensioenen zijn geregeld. In een derde “pijler” zou men zich dan individueel kunnen bijverzekeren. De komende jaren wil de bond zich oriënteren op de mogelijkheden die er zijn.

FNV Bondgenoten wil meer voordeel bieden aan leden. In een aantal landen is de vakbeweging al sinds jaar en dag actief betrokken bij de uitvoering van de sociale zekerheid. Op deze manier kunnen we meer betekenen voor onze leden en wordt het vakbondslidmaatschap aantrekkelijker. Maar de allerbeste zekerheid vinden werknemers natuurlijk in zich zelf, door inkomen uit arbeid te verwerven. Daarom wil de bond naast het aanbieden van loopbaanadvies, ook investeren in (hulp bij) bemiddeling naar werk. Onderzocht gaat worden of leden elkaar kunnen helpen, door enerzijds informatie over de hen bekende vacatures uit te wisselen, anderzijds hun eigen kwaliteiten en vaardigheden aan te bieden. Als vereniging van werknemers zit FNV Bondgenoten dicht bij de bron. Daar zouden we beter gebruik van kunnen maken.

Beleidsvoorstel

10. FNV Bondgenoten wil zijn greep op de inkomensvorming in Nederland vergroten door meer beloningselementen te betrekken bij het gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid.

11. FNV Bondgenoten wil bedrijven stimuleren om slimmer te werken. In ruil daarvoor is de bond bereid te praten over flexibilisering van de arbeidstijden en resultaatafhankelijke beloning.

Amendement 14 bedrijfsgroepraad UGO

Toevoegen:

In ruil daarvoor is de bond bereid te praten over flexibilisering van de arbeidstijden **met een maximum aantal uren op jaarbasis en inconvenient uren blijven in stand.**

Toelichting

Werken op inconvenient uren moet extra beloond blijven

Preadvies

Niet over nemen.

Het is begrijpelijk dat de bedrijfsgroepraad UGO grenzen wil stellen aan flexibilisering van de arbeidstijden. In dit geval gaat het echter om experimenten met “slimmer werken”. De brochure die FNV Bondgenoten hierover kortgeleden publiceerde, geeft een aantal voorbeelden daarvan. Bedrijf en vakbonden maken afspraken over een (beperkte) proef om te zien of bijvoorbeeld verandering van werkwijze of productiemethode de productiviteit omhoog kan brengen. Uitgangspunt is juist dat er niet langer of harder gewerkt hoeft te worden. Afhankelijk van het overleg in het bedrijf kan mogelijk wel op andere tijden of in andere roosters gewerkt gaan worden. De leden bepalen zelf onder welke voorwaarden dit gebeurt.

Amendement 15 bedrijfsgroepraad UGO

En schrappen:

“resultaatafhankelijke beloning”.

Toelichting.

We voelen niet voor afspraken over resultaatafhankelijke beloning.

Preadvies

Niet over nemen.

In 2000 heeft het congres zich uitvoerig gebogen over het vraagstuk flexibele beloning. Beleidsuitspraak 28 stelt dan ook vast welke voorwaarden gesteld moeten worden aan flexibele beloning. De bond werkt niet mee aan individuele prestatiebeloning als die de solidariteit tussen werknemers op het spel zet of de werkdruk verhoogt. Maar “in bedrijven waar het nodig is het initiatief te nemen en waar leden dit wensen” werkt FNV Bondgenoten wel mee aan andere vormen van flexibele beloning. FNV Bondgenoten wil slimmer werken stimuleren. Dat leidt tot extra opbrengsten. Deze zouden niet exclusief naar het bedrijf moeten gaan. Als werknemers een duidelijke bijdrage geleverd hebben aan het resultaat, moeten ze (mee) kunnen delen in de winst. In dit geval worden geen individuele prestaties gemeten. Het gaat om het extra resultaat dat door slimmer werken bereikt wordt.

Amendement 16 bedrijfsgroepraad Industrie

Aanvullen met:

Als er sprake is van goede arbeidsverhoudingen. Daarnaast blijft korter werken, vooral in die sectoren waar nog geen sprake is van een gemiddeld 36-urige werkweek een belangrijk middel om arbeidsparticipatie te verhogen.

Toelichting

Dit is een voorwaarde die we ook gebruiken in ons arbeidsvoorwaardenbeleid. Belangrijk om misbruik, of onder druk zetten van werknemers te voorkomen. De voordelen van slimmer werken en verhogen van de arbeidsproductiviteit mogen niet eenzijdig aan werkgevers toevallen.

Preadvies

Niet overnemen.

De bedrijfsgroepraad Industrie merkt terecht op dat FNV Bondgenoten alleen afspraken over flexibilisering van arbeidstijden maakt als het bedrijf goede arbeidsverhoudingen kent. Dit blijft uitgangspunt van beleid, dus is de toevoeging hier overbodig. De rest van het amendement 16 gaat over het bevorderen van de arbeidsparticipatie, niet over het verhogen van de arbeidsproductiviteit.

Beleidsvoorstel

12. Er moet een geïntegreerde solidaire pensioenregeling komen met keuzemogelijkheden, waar een levensloopregeling aangehaakt kan worden. Flexibilisering van de pensioenleeftijd is bespreekbaar, mits later uittreden leidt tot een hoger basispensioen en er een goed ouderenbeleid is.

Amendement 17 woonafdeling Venlo

Solidaire wijzigen in **collectieve.**

Toelichting

Geen

Preadvies

Niet over nemen.

Deze verandering is niet nodig omdat FNV Bondgenoten afspraken maakt over pensioenregelingen in de tweede pijler. Pensioenregelingen in de tweede pijler zijn altijd collectieve regelingen omdat zij voor een bedrijf, sector of bedrijfstak worden afgesproken. Wat wij willen zijn regelingen die een relatie hebben met het inkomen en de diensttijd van werknemers (middelloon- of eindloonregelingen). Dit zijn regelingen waarin onderlinge solidariteit bestaat tussen verschillende groepen werknemers. Dit in tegenstelling tot beschikbare premieregelingen waarvoor de werknemer zelf individueel verantwoordelijk is. Om deze reden is het veranderen van solidaire in collectieve en afzwakking van wat wij willen.

Amendement 18 woonafdeling Venlo

1^e zin, tekst na komma verwijderen.

Toelichting

Geen

Preadvies

Niet over nemen.

Door de tekst "waar een levensloopregeling aangehaakt kan worden" te schrappen, schrapte de woonafdeling Venlo eigenlijk onze gehele geïntegreerde aanpak van levensloop en pre-pensioen. FNV Bondgenoten is voorstander van een levensloopregeling met een collectieve basis, zodat ook iedereen de mogelijkheid krijgt om zelf keuzes te maken tijdens haar/zijn werkzame leven. Elke individuele werknemer mag van ons zelf bepalen wat zij/hij met dat spaarpotje doet. Jongeren krijgen zo de mogelijkheid om dit eerder in hun leven te benutten om bijvoorbeeld verlof op te nemen. Gevolg daarvan is dan wel dat je later met pensioen gaat. Ouderen kunnen hun spaarpotje behouden om eerder met pensioen te gaan. Door dit op deze manier te organiseren is er ook werkelijke keuzevrijheid voor verschillende generaties zonder dat zij tegen elkaar uitgespeeld worden of elkaars rekening moeten betalen.

Amendement 19 woonafdeling Venlo

Tweede zin na hoger toevoegen
minimaal 80% van het middelloon.

Toelichting

Geen

Preadvies

Niet overnemen.

Als de woonafdeling Venlo had gesproken over streven naar 80% middelloon, zou het hoofdbestuur dit prima gevonden hebben, aangezien dit ongeveer overeenkomt met bestaand beleid (70% van het laatst verdiend loon). Als het om flexibilisering van de pensioenleeftijd gaat wil het hoofdbestuur dat de opbouw doorgaat zolang men nog niet met pensioen is gegaan. Zeker voor werknemers die nog weinig op hebben kunnen bouwen is dit een erg belangrijk uitgangspunt. "Minimaal 80% middelloon" kan echter niet, want dat zou betekenen dat je ook mensen met onvoldoende opbouw 80% moet garanderen.

Amendement 20 bedrijfsgroepraad UGO

Toevoegen

De kwaliteit van de deelnemersraden moet ook omhoog door de leden beter te specialiseren.

Toelichting.

FNV Bondgenoten moet meer werk maken van de kwaliteit van de deelnemersraden van pensioenfondsen. Door betere werving, selectie, begeleiding, scholing en voorlichting.

Preadvies

Niet over nemen.

Over deelnemersraden deed het congres in 2000 al een uitspraak: "FNV Bondgenoten zal zich daarvoor (bedoeld wordt invloed mogelijk maken via deelnemersraden) inzetten en actieve kaderleden ondersteunen in het werk in die raden, alsmede in de besturen van ondernemingspensioenfondsen." Deze uitspraak geldt nog steeds, al kan er verschillend gedacht worden over de snelheid waarmee een en ander opgepakt wordt. De voorstellen die het hoofdbestuur het congres nu doet slaan op de komende 4 jaar. De toenemende druk op ons pensioensstelsel als geheel noopt ons keuzes te maken in vorm en inhoud van de regelingen zelf. Daar gaat beleidsvoorstel 12 over. Het amendement heeft geen betrekking op dit onderwerp, maar introduceert eigenlijk een nieuw onderwerp. Ook dit hoort weliswaar onder het kopje "pensioen", maar is toch van een geheel andere orde.

Gelet op het feit dat dit al bestaand beleid is, adviseert het hoofdbestuur amendement 20 niet over te nemen.

Beleidsvoorstel

13. FNV Bondgenoten wil dat zoveel mogelijk mensen middels werk een inkomen kunnen verwerven. Aangezien niet iedereen daartoe in staat is, dienen we tevens zorg te dragen voor een mate van inkomenszekerheid. Wij willen toe naar een tweede pijler bovenop de (tekortschiende) wettelijke sociale zekerheid, waarin niet alleen inkomensaanvullingen worden geregeld, maar waarbij vooral aandacht is voor het aan het werk houden (preventie) en krijgen van mensen. Ons dienstenpakket moeten we in dit licht eveneens opnieuw bezien.

Amendement 21 woonafdeling Ooijpolder

Toevoegen in 3^e zin:

maar waarbij vooral aandacht **en geld** is voor het aan het werk houden (preventie) en krijgen van mensen.

Toelichting

Meer geld besteden aan reïntegratie

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

In de ketenaanpak kiest de bond ervoor de belangen van werknemers gedurende een periode van 7 jaar, vanaf het eerste ziektejaar veilig te stellen. Uitgangspunt bij de inrichting van de ketenaanpak is dat wordt voorkomen dat werknemers uitvallen. Er moet worden geïnvesteerd in preventieve maatregelen (gezonde werkplek, veilig werken et cetera), maar ook in bijvoorbeeld scholing om mensen daadwerkelijk in het arbeidsproces te kunnen houden. Daarnaast moet worden geïnvesteerd in reïntegratiemiddelen om mensen op een goede manier (terug) te begeleiden naar werk.

In de ketenaanpak is er dus wel degelijk aandacht en geld voor het aan het werk houden en krijgen van mensen, maar blijktbaar is de tekst hierin niet duidelijk genoeg. Het hoofdbestuur adviseert het amendement als volgt gewijzigd over te nemen:

*FNV Bondgenoten wil dat zoveel mogelijk mensen middels werk een inkomen kunnen verwerven. Aangezien niet iedereen daartoe in staat is, dienen we tevens zorg te dragen voor een mate van inkomens zekerheid. Wij willen toe naar een tweede pijler bovenop de (tekortschietende) wettelijke sociale zekerheid, waarin niet alleen inkomensaanvullingen worden geregeld, maar waarbij **vooral wordt ingezet op het aan het werk houden (preventie) en krijgen van mensen. Ons dienstenpakket moeten we in dit licht eveneens opnieuw bezien.***

Amendement 22 woonafdeling Venlo

In 3^e zin na komma toevoegen"

alleen voor leden

Toelichting

Geen

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

Met alle beperkingen die het kabinet invoert binnen het sociale zekerheidsstelsel, heeft FNV Bondgenoten zich bezonnen op haar rol met betrekking tot de sociale zekerheid, als het gaat om (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. FNV Bondgenoten ziet kansen om werknemersverzekeringen onderdeel te laten zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg, waarover in de CAO-onderhandelingen afspraken worden gemaakt. Hierbij zal ook specifiek aandacht worden besteed aan leden(voordelen).

FNV Bondgenoten staat een integrale ketenaanpak voor ogen waarin de bond zijn medeverantwoordelijkheid ten aanzien van de werknemer ziet over een periode van 7 jaar, vanaf de eerste ziekte. Inzet wordt een samenhangend geheel van afspraken rond preventie, reïntegratie en een inkomensverzekering.

FNV Bondgenoten wil deze ketenaanpak aanbieden aan alle werknemers, niet alleen aan leden. Argumenten hiervoor zijn:

- door de aanvulling in inkomen alleen toegankelijk te maken voor leden van FNV (Bondgenoten), zal het lastig zijn om de ketenaanpak onderdeel te laten zijn van het arbeidsvoorwaardenoverleg en op CAO-niveau hierover afspraken te maken. De gemaakte afspraken zullen vervolgens niet algemeen verbindend worden verklaard.
- bij het ontwikkelen en aanbieden van een integrale ketenaanpak, zoekt FNV Bondgenoten de samenwerking met niet commerciële partners, zoals onderlinge waarborgmaatschappijen of pensioenverzekeraars. Deze keuze wordt ingegeven door het feit dat hiermee de premiehoogte op aanvaardbaar niveau kan blijven en de toezicht en medezeggenschap van FNV Bondgenoten op het aangeboden pakket kan worden gewaarborgd. Om te kunnen concurreren met andere verzekeraars, is het van belang dat de ketenaanpak aan een breed publiek wordt aangeboden, dus breder dan alleen de leden van FNV Bondgenoten. Het hoofdbestuur adviseert amendement 22 gewijzigd over te nemen door als voorlaatste zin aan beleidsvoorstel 13 toe te voegen: *Binnen deze aanpak zal specifiek aandacht worden besteed aan voordelen voor leden.* Als het preadvies niet gevolgd wordt, adviseert het hoofdbestuur amendement 22 niet over te nemen.



Amendement 23 bedrijfsgroepraad UGO

Toevoegen (achter 'Ons dienstenpakket moeten we in dit licht eveneens opnieuw bezien'):

Op korte termijn pleit FNV Bondgenoten voor:

- **herstel van koppeling tussen lonen en uitkeringen;**
- **een substantiële verhoging van de uitkeringen, inclusief de AOW;**
- **het optrekken van de laagste CAO-loon-schalen;**
- **het in de CAO compenseren van koopkracht-verlies voor de laagste inkomensgroepen;**
- **aanpakken van het huidige inkomensbeleid van denivellering en exorbitante zelfverrijking van de topinkomens.**

Toelichting.

Met de inhoud van het beleidsvoorstel geeft de bond aan dat de afbraak van sociale zekerheid een gegeven is waarop de bond zelf initiatieven en alternatieven zal moeten ontplooiën. Dit terwijl de bond momenteel ageert tegen de afbraakplannen van dit kabinet. We vinden dat daarnaast ook de door ons genoemde instrumenten ingezet moeten (blijven) worden om de laagste inkomens te beschermen en iets te doen aan de scheve inkomensverdeling.

Preadvies

Niet overnemen.

FNV Bondgenoten vindt het in stand houden van de sociale zekerheid primair een taak van de overheid en zij zal de overheid hierop ook aanspreken. Daar waar de overheid het laat liggen wil de bond niet blijven toekijken, maar zoeken naar mogelijkheden om een deel van de sociale zekerheid zelf inhoud te geven. Dit betekent niet dat we de afbraak accepteren als een voldongen feit, maar nu wel al moeten nadenken over oplossingen, mochten deze verslechtering alsnog worden doorgevoerd. Het kabinet is erg wispelturig en de ervaring leert dat de verslechterende maatregelen op stel en sprong kunnen worden ingevoerd (zie afschaffing kortdurende WW). FNV Bondgenoten kiest hierin dus voor een proactieve opstelling.

Amendement 23 heeft overigens dezelfde strekking als het voorstel dat de bedrijfsgroepraad UGO indiende ten aanzien van het algemeen beleid. Gelet op het feit dat de voorstellen van UGOI met name betrekking hebben op het algemeen inkomensbeleid en niet goed aansluiten bij de strekking van beleidsvoorstel 13, adviseert het hoofdbestuur amendement 23 hier niet over te nemen en de behandelen bij de voorstellen ten aanzien het algemeen beleid.



Voorstellen voor algemeen beleid

Voorstel 1 woonafdeling Zaanland

De Nederlandse vakbeweging dient leiding te geven aan processen van maatschappelijke verandering en daartoe wordt naar samenwerking gestreefd met andere progressieve bewegingen.

Toelichting

De defensieve positie waarin de vakbeweging de afgelopen jaren veelal is komen te verkeren heeft geleid tot frustratie onder leden. Frustraties die hebben geleid tot het afhaken van vele kaderleden en ongetwijfeld ook een van de belangrijkste oorzaken van het voortdurend ledenverlies is. FNV Bondgenoten als de grootste FNV-bond dient het voortouw te nemen in het hervinden van de positie die de vakbeweging in Nederland moet innemen.

Preadvies

Gewijzigd overnemen.

Dat de Nederlandse vakbeweging leiding kan geven aan een brede maatschappelijke beweging staat na de manifestatie op 2 oktober op het Museumplein wel vast. Het hoofdbestuur vat het voorstel van de woonafdeling Zaanland op als een ondersteuning van haar huidige beleid. Overigens beperken we ons daarbij wel tot de onderwerpen arbeid en inkomen. Zo heeft iedere progressieve beweging waarmee FNV Bondgenoten samenwerkt haar eigen werkkerrein. Daardoor staan we samen des te sterker.

Het hoofdbestuur adviseert voorstel 1 gewijzigd over te nemen als volgt:

De Nederlandse vakbeweging dient leiding te geven aan processen van maatschappelijke verandering op het gebied van werk en inkomen.

Daartoe wordt naar samenwerking gestreefd met andere progressieve bewegingen.

Voorstel 2 woonafdeling Zaanland

De woonafdelingen moeten in staat worden gesteld uitvoering te geven aan de taken die in de Statuten van de bond zijn opgedragen aan de woonafdelingen.

Toelichting

Onder besturen van woonafdelingen leeft al geruime tijd het gevoel als bondsorgaan "hooguit gedoogd" te worden. Zonder behoorlijke ondersteuning zullen binnen afzienbare tijd veel woonafdelingen min of meer geruisloos van de kaart verdwijnen. Met het verschuiven van veel verantwoordelijkheden van "Den Haag" naar de gemeenten is er juist heel veel reden de woonafdelingen een rol te geven bij de behartiging van de belangen van de leden. Ook bij de invulling van de ledenservice – buiten het directe bereik van de 28 vakbondscentra – is een vanzelfsprekende rol weggelegd voor de woonafdelingen. Sinds de oprichting van FNV Bondgenoten in 1998 is de noodzaak van het bestaan van woonafdelingen alleen maar duidelijker geworden. De georganiseerde inzet naar woonafdelingen toe, is in tegengestelde richting gegaan.

Preadvies

Niet overnemen.

Onlangs is op initiatief van het hoofdbestuur het project "Bond op lokaal niveau" gestart. Dit project beoogt het verenigingswerk op lokaal niveau anders en beter vorm te geven. Vanzelfsprekend hoort daar ook de nodige ondersteuning bij. De uitkomst staat echter nog niet vast. Welke activiteiten het beste op lokaal niveau vormgegeven kunnen worden en welke ondersteuning daarvoor nodig is, is nu nog niet duidelijk. Het hoofdbestuur adviseert daarom eerst de uitkomst van het project af te wachten.

Voorstel 3 woonafdeling Zaanland

Streven naar samenwerking met ouderenbonden, door de bedrijfsgroep UGO vorm te geven.

Toelichting

Bij de behartiging van de belangen van ouderen kunnen vakbond en ouderenbonden elkaar vinden en versterken als een vorm van samenwerking wordt gevonden waarbij de sterke kanten van beide kanten benut kunnen worden.

Preadvies

Strekking overnemen.

FNV Bondgenoten werkt al samen met de ouderenbonden en ook in FNV verband is er al langere tijd contact. Met name de bedrijfsgroep UGO speelt hier een actieve rol in. De komende periode moeten we bekijken of er zich meer mogelijkheden voor samenwerking voordoen of dat de samenwerking mogelijk verder geïntensiveerd kan worden. Hoe dit precies vorm gaat krijgen, wordt bepaald in overleg met de bedrijfsgroep UGO, door het hoofdbestuur.

Voorstel 4 woonafdeling Zaanland

De benadering van leden naar hun bond moet voldoen aan normale menselijke verhoudingen.

Toelichting

De ervaringen met het gebruik van 0900 nummers blijft veel kritiek oproepen. Een beduidende verbetering op zo kort mogelijke termijn is geboden. Verder moeten leden die hun bond opzoeken als zij daar hulp van verlangen bij het oplossen van problemen op het gebied van werk en inkomen, mogen rekenen op een aanpak die de toets der kritiek kan doorstaan. De mogelijkheden van toegang tot de leden-service dient optimaal te zijn en de wachttijd voor het lid –als hij of zij binnen is, moet zeer beperkt zijn. Aan die eisen –normaal in 2004- wordt niet altijd voldaan.

Preadvies

Niet overnemen.

Over de kwaliteit van de dienstverlening wordt divers gedacht. Het voorstel suggereert dat er nu niet voldaan wordt aan normale menselijke verhoudingen. Maar er zijn ook veel tevreden leden. De suggestie is dus niet terecht. De dienst individuele dienstverlening is daarnaast nog verwickeld in een reorganisatie, als gevolg van de terugkeer van FNV Ledenservice. Doel ervan is de dienstverlening verder te optimaliseren. Daarin past ook het besluit van het hoofdbestuur om in 2005 te starten met het houden van klanttevredenheidsonderzoek. Op dit moment wordt al 90% van de inkomende gesprekken binnen 30 seconden opgenomen. Sinds kort is ook de klachtenprocedure sterk verbeterd. Het streven van het hoofdbestuur is te voldoen aan de recentelijk gepresenteerde ISO-norm 10002. Dit houdt in een bedrijfscultuur waarin men positief tegen klachten aankijkt als een hulpmiddel om knelpunten te signaleren en te verbeteren en een extra kans om door servicegerichtheid de klant (of de leden) aan de organisatie te binden. Streven naar “nul klachten” is in deze visie irreëel, zeker als men weet dat er tienduizenden klantcontacten per jaar plaats vinden.

Voorstel 5 bedrijfsgroepraad UGO

Huis op orde

Waar we als bond voor staan (*belangenbehartiger van werknemers en uitkeringsgerechtigden op de terreinen werk, inkomen en medezeggenschap*) en waar we goed in zijn (*collectieve en individuele belangenbehartiging*) daarvan moeten we de kwaliteit op peil houden. Concreet betekent dit onder andere:

- De kwaliteit van de dienstverlening moet omhoog. Ontwikkel bijvoorbeeld instrumenten om de kwaliteit te meten (zoals klanttevredenheidsonderzoeken) en doe aan permanente scholing van medewerkers, bestuurders en kaderleden.
- Het stroomlijnen van de infrastructuur van de bond. Vooral de beschikbare interne informatie wordt onvoldoende uitgewisseld (loopbaanadvies wordt bijvoorbeeld bij reorganisaties onvoldoende gebruikt omdat men niet op de hoogte is van deze dienstverlening. En de binnen de bond beschikbare informatie over bijvoorbeeld gemeentelijke voorzieningen en inkomensaanvullingsregelingen (ASV) moeten we beter benutten en propageren. Hiermee kunnen we voor de lage inkomensgroepen heel praktisch van nut zijn.)
- Het verenigingswerk binnen de bond moet opener en efficiënter,
- de relaties binnen en met de FNV moeten versterkend werken op de bondsdoelen en er geen rem op zetten.

Preadvies

Strekking overnemen.

De kwaliteit van de dienstverlening gaat ons allen zeer ter harte. Zo is er al sprake van scholing van medewerkers, wordt er aan vrijwilligersmanagement gedaan en is er kortgeleden een discussie rondom de verenigingsdemocratie gestart. Ook aan het vinden van informatie binnen de organisatie wordt aandacht besteed, onder andere door ons te oriënteren op een beter informatiesysteem. Het hoofdbestuur vat het voorstel van de bedrijfsgroep UGO op als een impuls om op deze weg verder te gaan. Wij zijn het met de strekking eens, maar vragen de bedrijfsgroepraad UGO de invulling verder aan ons over te laten. De aanbevelingen van "Huis op orde" zullen we daarin meenemen.

Voorstel 6 bedrijfsgroepraad UGO

We gaan politiek

De politiek lijkt vakbondsterreinen steeds meer naar zich toe te halen en vervolgens af te breken. Denk aan de sociale zekerheid en het bijvoorbeeld niet meer algemeen verbindend verklaren van (onderdelen van) CAO-en. Dit kabinet wordt gedekt door een rechtse meerderheid in de kamer. De vakbeweging heeft stemadviezen afgezworen en wil de leden niet bevoogden als het om hun stemgedrag gaat. Nu lijkt echter de tijd rijp om actief de achterbannen duidelijk te maken wie de verslechteringen op o.a. sociale zekerheid, arbeidswetgeving en inkomen (geen AVV over loonparagrafen), op het geweten heeft. In een moderne jas mag het stemadvies wat ons betreft weer terug. De bond moet bovendien zo flexibel georganiseerd worden dat relatief eenvoudig van een harmonie-model (poldermodel) naar een strijdmodel kan worden omgeschakeld. Concreet betekent dit bovendien:

- Bondgenoten neemt het voortouw in de ontwikkeling van een solidaire sociale zekerheid (De bond kan overwegen om de sociale zekerheid weer naar werknemers- en werkgeversorganisaties toe te halen en de regie weer te nemen). Te denken valt hierbij aan een model waarbij leden extra voordelen krijgen ten opzichte van niet-leden.
- Armoedebestrijding. Met de afbraak van WAO en WW komen voormalig werknemers eerder in de bijstand. Ook op gemeentelijk niveau zullen we meer het bondsgezicht moeten laten zien en positie kiezen. Want daar wordt straks besloten over het grootste deel van de uitkeringsgerechtigden. We zullen (weer) naar een sterk lokaal sociaal beleid toe moeten. Overwogen kan worden om daarbij de woonafdeling een duidelijke en andere rol te geven en deze daarbij extra te ondersteunen.

Preadvies

Niet overnemen.

Het hoofdbestuur kan zich goed vinden in de concrete voorstellen van de bedrijfsgroepraad UGO, maar is minder gelukkig met de tekst daarvoor, waarin o.a. het stemadvies weer opduikt. In beleidsvoorstel 13 laat het hoofdbestuur zien, dat FNV Bondgenoten voornemens is inderdaad het voortouw te nemen in de ontwikkeling van een sociale zekerheid. In het project "Bond op lokaal niveau" dat kortgeleden gestart is, wordt gezocht naar een herkenbare rol op lokaal niveau. Het hoofdbestuur vat voorstel 6 dan ook op als een impuls om op de ingeslagen weg door te gaan, maar kan de tekst van het voorstel niet overnemen.

Voorstel 7 bedrijfsgroepraad UGO

Inkomenspositie uitkeringsgerechtigden en ouderen
Waar in de jaren 70 en 80 van de vorige eeuw het inkomensvraagstuk standaard een vakbondsthema was, lijkt daar vandaag de dag niemand meer zijn vingers aan te durven branden. Wellicht ook mede daardoor zien we de laatste 10-15 jaar een tendens van denivellering, waar vooral uitkeringsgerechtigden en ouderen (de achterban van de BG UGO) de slachtoffers van zijn. De BGR UGO doet het congres het voorstel om het inkomensverdelingsvraagstuk weer centraal op de bonds- en FNV agenda te plaatsen en als leidraad te zien in het meerjarenbeleid. Concreet betekent dit dat de bond duidelijk positie kiest en pleit voor een:

- een substantiële verhoging van de uitkeringen (incl. AOW)
- het optrekken van de laagste CAO-loonschalen
- het in de CAO-en compenseren van koopkrachtverlies van de laagste inkomensgroepen als gevolg van de bezuinigingen op de zorg (o.a. door de WMO) en verhoging van de ziektekostenverzekeringen.
- de FNV mobiliseren om nog nadrukkelijker positie te kiezen tegen het huidige inkomensbeleid van denivellering en exorbitante zelfverrijking van topinkomensgroepen.

Preadvies

Niet overnemen.

Het inkomensverdelingsvraagstuk zal de komende jaren een belangrijk discussiepunt zijn op de agenda van FNV Bondgenoten en de vakcentrale FNV. Maar het arbeidsvoorwaardenbeleid wordt per jaar vastgesteld en is hier niet aan de orde. De concrete aanbevelingen van de bedrijfsgroep UGO worden dan ook doorverwezen naar de discussie over het arbeidsvoorwaardenbeleid.

Voorstel 8 bedrijfsgroepraad UGO

Sexy toekomst

De Bond moet er echt aan! Jongeren zullen zich moeten herkennen in de bond en daarvoor hoeven zij zich niet aan te passen maar moet de bond weten wat hen beweegt en wat zij van een vakbond willen en verwachten. Verlaat daarbij de cultuur van het vele en lange vergaderen. Zonder jongeren is het uiteindelijke einde oefening vakbond. Je kunt daarbij ook denken aan:

- Laat zien wat je doet en waar je goed in bent. Profileer je! Zodat jongeren je ook aantrekkelijk kunnen gaan vinden.
- Denk ook weer aan extra voordelen voor jongeren en maak ook bij vakopleidingen weer een punt van de vakbond. Bouw dat weer in in je organisatie. Maak er dus een SPEERPUNT van.

Preadvies

Strekking overnemen.

Deze zomer stelde de bondsraad de beleidskaderbrief 2005 vast. Daarin is het besluit opgenomen om komend jaar meer te investeren in de organisatie van jongeren. Hoe kunnen we de aanwas bevorderen en hoe binden we jongeren beter aan de bond? In dat kader is o.a. al besloten schoolvoorlichting weer terug te laten keren en een project rondom diversiteit te starten in 2005. De strekking van voorstel 8 van de bedrijfsgroepraad UGO wordt dus onderschreven. Maar we vragen de indieners om de invulling ervan over te laten aan bondsraad en hoofdbestuur.



Voorstel 9 bedrijfspgroepraad UGO

Terug naar de werkvloer

Het lijkt een belegen uitspraak maar hij gaat nog steeds op. Misschien in een modernere vorm dan onder Arie Groenevelt maar het direct contact met de werknemers en uitkeringsgerechtigden blijft essentieel voor een vakbond. Vertrouwen en laten zien wat je waard bent gebeurt dicht bij de mensen.

Dus:

- We moeten terug naar de "roots", naar onze kern. Met aloude netwerken van goed samenwerkende kaderleden en bestuurders moeten we die contacten weer herstellen.
- De bond moet in zijn structuur inspelen op decentralisatieontwikkelingen.
- Bovendien moeten we als we de polder verlaten dicht bij de strijdkrachten zijn! *Dus we moeten weer aanwezig zijn op de werkvloer en in de wachtkamers van uitkeringsinstellingen en reïntegratiebedrijven.*

Preadvies

Niet overnemen.

Dit voorstel suggereert dat de bond nu niet aanwezig is op de werkvloer en geen direct contact heeft met de leden. Wat niet het geval is. Contact met leden vindt bovendien op vele manieren plaats, niet alleen via bestuurders en kaderleden. Samenwerking tussen werkorganisatie en de vereniging is de sleutel, ieder vanuit zijn/haar beste kunnen. Het hoofdbestuur verwijst ook naar beleidsvoorstel 1, de Missie, waarin juist gesproken wordt over dicht bij de mensen staan.

Colofon

Uitgave:
Stichting FNV Pers i.o.v. FNV Bondgenoten

oktober 2004

Oplage:
750

Opmaak:
FNV Bondgenoten, Facilitaire Dienst,
afdeling Documentcentrum

Druk:
Verweij

r09413045



> *Werkt in je voordeel*