

## **Agenda 2007**

Manifest van de FNV over het sociaaleconomisch beleid en de inzet voor het SER-advies over het middellangetermijnbeleid

### **FNV-inzet in werk en sociale cohesie**

Vooraf

De Nederlandse economie veert op. Voor het lopende jaar 2006 wordt een economische groei van 2,5 procent verwacht. De werkloosheid neemt af en de werkgelegenheid groeit. Ministers en politici van de regeringspartijen maken daar ten onrechte goede sier mee. Maar het kabinetsbeleid heeft de nu aflopende recessie juist verdiept. Het procyclische begrotingsbeleid heeft de werkgelegenheid fors aangetast en tot een verdubbeling van de werkloosheid geleid. Daarnaast heeft dit beleid geleid tot grotere inkomensverschillen, en meer en diepere armoede. Via voedselbanken moeten nu zelfs de ergste problemen aan de onderkant worden aangepakt.

Het is tijd om rond het sociaal-economische beleid een nieuwe en creatieve koers uit te zetten voor de komende jaren. Allereerst via het SER-advies over het middellangetermijnbeleid en vervolgens ook in de aanloop naar de verkiezingen van 2007.

Een vernieuwd en modern sociaal-economisch beleid is de sleutel naar emancipatie van groepen die tot nu toe onvoldoende kansen krijgen. Het is dé manier om de talenten van mensen te benutten, ongeacht hun leeftijd, herkomst en sekse.

Door een ander en nieuw sociaal-economisch beleid kunnen de gewone wensen van gewone mensen beter vervuld worden. Mensen willen simpelweg werk, waarin ze zich kunnen ontwikkelen en waar ze zich goed bij voelen. Ze willen een redelijk inkomen waar ze leuke dingen mee kunnen doen. Ze willen prettig wonen en prettig leven. Ze willen ongedwongen kunnen uitzien naar een welverdiende vakantie.

Gewone mensen vragen geen zekerheden van de wieg tot aan het graf. Ze weten dat een baan voor het leven niet kan worden gegarandeerd. Zij willen hun best doen en in zichzelf investeren. Ze willen voor anderen opkomen en bijdragen aan een fatsoenlijke samenleving. Ze willen solidariteit, ook tussen generaties. En ze willen kunnen rekenen op een overheid die hen helpt als dat echt nodig is en op een overheid die samenbindt. Een overheid die mensen perspectief biedt. Werkgevers die hun medewerkers verantwoordelijkheden en creativiteit gunnen.

Kortom, mensen willen dat de overheid koerst op een solidaire samenleving waarin iedereen zijn schouders er onder zet via betaalde maar ook via onbetaalde arbeid. Waarin lusten en lasten naar draagkracht worden gedeeld. Waarin we zodoende de boel bij elkaar houden en kiezen voor insluiten in plaats van uitsluiten. Niet alleen duurzame economische groei en werk maar ook sociale cohesie en emancipatie staan in zo'n samenleving hoog op de beleidsagenda.

In de onderstaande tien punten formuleert de FNV haar inzet in het debat over dat toekomstige sociaal-economische beleid. Het zijn punten die voor de FNV-leden belangrijk zijn en geen reacties op thema's die anderen van belang vinden. Niets dus over de overspannen deregulering waar de overheid zo graag aan doet. Niets over de door werkgevers zo gekoesterde wijziging van het ontslagrecht, behalve dan op deze plek de opmerking dat de discussie over het ontslagrecht op een hype gaat lijken met 'verandering-van-het-ontslagrecht-hoe-dan-ook' als ultiem doel. Geen hosanna voor de zonder twijfel noodzakelijke, maar toch ongrijpbare technologische innovatie, maar wel aandacht voor sociale innovatie. Kortom, geen defensieve reacties, maar tien offensieve punten waar de FNV voor gaat.

### **1. Sociale innovatie en kenniseconomie: Op weg naar een duurzame sociale en economische groei**

Innoveren is vernieuwen. Daar gaat de FNV voor! Maar 'innovatie' is te veel een werkgeversthema geworden: meer geld voor technologische hoogstandjes, meer geld voor ondernemingen en meer geld voor kennisinstututen die ver van de werknemers afstaan. De FNV vindt ook dat technologische vooruitgang bijdraagt aan een duurzame economische groei. Maar innovatie is meer. Innovatie is ook emancipatie en het benutten van alle talenten.

De kenniseconomie draait dan ook niet in de eerste plaats om wetenschappers, maar om het investeren in de vaardigheden en kennis van gewone mensen. Scholing van werkenden, een beter beroepsonderwijs zijn de aanjagers om ons kenniseconomie verder te ontwikkelen. Het bevorderen van innovatie op de werkvloer stelt werknemers in staat om hun vakmanschap en professionaliteit te ontwikkelen.

En sociale innovatie is ook slimmer werken. Werknemers moeten in staat gesteld worden om hun creatieve vermogens optimaal aan te wenden. Initiatieven moeten worden aangemoedigd en niet afgedempt. Verantwoordelijkheden moeten gekoppeld worden aan competenties en vaardigheden en niet aan formele posities. Dat vergt nieuwe eigentijdse arbeidsverhoudingen. Ondernemers moeten de durf hebben om iedereen bij de vernieuwing en veranderingen te betrekken. Gesprekken met de OR en met de vakbonden kunnen daar goede voorwaarden voor scheppen.

- Toegankelijk onderwijs
- Extra geld voor beroepsonderwijs en scholing
- Verbeterde afstemming onderwijs en arbeidsmarkt
- Meer aandacht voor vak- en beroepskwalificaties
- Beroepsonderwijs dat leerlingen kwalificeert voor een beroep én een loopbaan
- Sociale innovatie een speerpunt in de CAO
- Meer fiscale faciliteiten voor R en D
- Slaagkansen ZZP'ers (zelfstandigen zonder personeel) vergroten
- Medezeggenschap van werknemers en sociale innovatie nauw met elkaar verbinden

## **2. De participatie moet worden bevorderd: Langdurige werkloosheid naar nul**

De prangende vraag die velen bezig houdt is: Hoe vind ik een baan. De werkloosheid is niet alleen te hoog maar heeft voor grote groepen op dit moment ook een structureel karakter. Iedereen heeft recht op volwaardige arbeid. Dat is werk waarin je je kunt ontplooien en waarmee je een inkomen verdient waar je van rond kan komen. Te veel mensen hebben geen werk. Discriminatie speelt daarin een rol als het gaat om de arbeidsmarktkansen van allochtonen. Dat begint al bij het vinden van een stage.

Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt zijn de werkloosheidsproblemen structureel. Er moet meer geïnvesteerd worden in scholing en opleiding van werkzoekenden. Het vroegtijdig schoolverlaten moet nu eindelijk worden aangepakt. De 'groenpluk', waarbij jongeren worden verleid om te gaan werken voordat ze klaar zijn, moet worden gestopt. Gewaarborgd moet worden dat alle werkzoekenden de startkwalificatie behalen. Werkzoekenden moeten het recht krijgen op een adequaat scholingsaanbod en op een loopbaanadvies. De erkenning van elders verworven competenties moet beter worden geregeld.

Er moet een arbeidsmarktbeleid ontwikkeld worden dat een goede mix van anticyclische instrumenten en structuurgerichte instrumenten bevat. Daarin moet een centrale plaats zijn ingeruimd voor een sluitende aanpak die garandeert dat mensen zeker niet langer dan een jaar aan de kant staan. Iedereen moet de kans krijgen op werk, op scholing en opleiding of op een arbeidsvoorzieningsmaatregel die leidt tot blijvende integratie in het arbeidsproces. En iedereen moet ook proberen die kans te benutten.

- Alle vormen van discriminatie bestrijden
- Startkwalificatie garanderen
- Meer stageplaatsen en meer leerbanen
- Loonkostensubsidies voor laaggeschoolde en moeilijk plaatsbare werknemers
- Uitbreiden werkgelegenheid door het creëren van een markt voor persoonlijke dienstverlening
- Het creëren van participatiebanen zodat iedereen die wil participeren ook kan participeren
- Aannamebeleid werkgevers als afspiegeling van (werkloze) beroepsbevolking
- Aandacht voor internationalisering van de arbeidsmarkt
- Faciliteiten voor startende ondernemers verbeteren en uitbreiden

### **3. Werkzekerheid gaat voor alles: aan de slag in duurzaam en volwaardig werk**

De komende jaren groeit de beroepsbevolking niet of nauwelijks meer. Verbetering van de welvaart zal daarom steeds sterker moeten worden bereikt door veel meer en systematisch te investeren in werknemers in hun huidige baan. Door te investeren in employability kunnen banen behouden blijven en kunnen veranderingen in de economische structuur veel beter worden ondervangen via werk-naar-werktrajecten. Een hoge arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking is een belangrijke basis om een goed pakket van collectieve voorzieningen waaronder de AOW ook in de toekomst blijvend te waarborgen.

Ouderen, vrouwen en allochtonen participeren structureel minder op de arbeidsmarkt dan andere groepen. En zodra het economisch tegenzit zijn jongeren daarvan als eersten de dupe. Zeker met het oog op de toekomstige vergrijzing is dat vanuit economisch oogpunt niet aanvaardbaar.

De participatie onder ouderen dient te worden bevorderd door een sociaal leeftijdsbewust ouderenbeleid en een ander aannemebeleid van werkgevers. De scholingsmogelijkheden voor ouderen moeten worden verbeterd en deeltijdpensioen moet overal mogelijk gemaakt worden. Een sociaal en leeftijdsbewust beleid mag er toe leiden, dat ouderen ook na hun 65<sup>e</sup> nog enige tijd blijven werken, maar daartoe mogen ze niet verplicht worden. De participatie van vrouwen moet toenemen door meer zeggenschap over arbeidstijden en de locatie van werk, door het creëren van grotere deeltijdbanen en door een verdere verhoging van de arbeidskorting. Er moet een betere en betrouwbare kinderopvang in de vorm van een basisvoorziening komen.

De participatie van allochtonen moet structureel worden versterkt door instroom- en doorstroomconvenanten, door het investeren in taal- en specifiek onderwijs en door keihard antidiscriminatiebeleid. Het doel moet zijn de participatiegraad van alle groepen allochtonen (man, vrouw, oud, jong) op hetzelfde niveau te brengen als die onder autochtonen. En voor jongeren is een beleid nodig dat hen tot over de streep van de arbeidsmarkt brengt. Voor iedereen een startkwalificatie. Voldoende stageplaatsen. Een inkomen dat niet afgedaan kan worden als fooi, maar dat gebaseerd is op ervaring en competenties.

- Een goed employability beleid op sector- en ondernemingsniveau
- Individuele leerrechten voor alle werknemers
- Gericht loopbaanadviesbeleid voor alle werknemers
- Kinderopvang een basisvoorziening
- Levensloop mede als schakel tussen arbeid en zorg
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid
- Loonkloof vrouwelijke werknemers en deeltijders slechten
- Bevorderen sociale cohesie op de werkvloer
- Het wettelijk minimum jeugdloon omzetten in een loon naar ervaring en competentie

### **4. Regie over de sociale zekerheid: Regie vanuit sociale partners gericht op meer activering en hoogwaardige uitkeringen**

Het moet afgelopen zijn met de voortdurende aantasting van de polisvoorwaarden van de werknemersverzekeringen. De politiek heeft zich in de sfeer van de sociale zekerheid een onbetrouwbare en wispelturige partner getoond hetgeen het vertrouwen ernstig heeft aangetast. Het voldoen aan de normen van het EMU-saldo vond men belangrijker dan het zijn van een betrouwbare partner. De FNV streeft naar een goed evenwicht tussen inkomenszekerheid en activering. Een verdere logische herordening van verantwoordelijkheden en bevoegdheden is nu op zijn plaats.

De FNV wil de regie over premiestelling, regie over preventie en re-integratie en ruimte voor aanvullende private verzekeringen op het terrein van de werknemersverzekeringen. Door zo de werknemersverzekeringen dichterbij de gebruikers zelf te brengen zal de samenhang en efficiency in het beleid verbeteren. De overheid zou zich veel meer moeten richten op een betrouwbaar voorzieningenstelsel dat op de eerste plaats mensen in staat stelt om fatsoenlijk te leven en op de tweede plaats mensen recht geeft om volledig te participeren in de samenleving. De FNV wil op deze

manier verder invulling geven aan een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen sociale partners en de overheid.

- Hoogwaardige sociale zekerheid voor alle werknemers en ZZP'ers
- Van nazorg naar voorzorg
- Investerings- en activeringsfunctie beter vormgeven
- Regie bij sociale partners
- Draagvlak voor een efficiënte en effectieve uitvoering

## **5. Privatisering en liberalisering: Een kwalitatief hoogwaardige overheid**

Een welvarende en solidaire samenleving komt niet tot stand zonder goede, voor iedere burger beschikbare publieke diensten. De afgelopen jaren is op grote schaal een proces ingezet van privatisering en liberalisering van overheidstaken. In een fors aantal gevallen heeft dit niet geleid tot de gewenste effecten van een betere kwaliteit van de publieke dienstverlening. De FNV is tegen verdergaande privatisering en liberalisering in de publieke dienstverlening.

Gelukkig zijn er goede alternatieven om tot kostenbeheersing en een hogere kwaliteit van de publieke dienstverlening te komen. Publieke instellingen moeten voldoende ruimte krijgen om de dienstverlening efficiënt en servicegericht te organiseren, zonder daarbij belangen van werknemers en burgers uit het oog te verliezen. En ook werknemers in de publieke dienstverlening moeten meer zeggenschap krijgen over hun werk en prestaties. De beheers- en verantwoordingscultuur kan op die manier worden doorbroken ten bate van de kwaliteit van de publieke dienstverlening

- Goede publieke diensten vormen de basis voor het welzijn in onze samenleving
- De overheid dient daarom een sociaal en helder kader (wet- en regelgeving en budgetteringssystemen) te scheppen waarbinnen de publieke dienstverlening geleverd moet worden. Commerciële concurrentie in de publieke dienstverlening heeft dikwijls negatieve effecten
- Binnen dit kader moeten publieke instellingen voldoende ruimte krijgen om de dienstverlening efficiënt en servicegericht te organiseren
- Werknemers in de publieke dienstverlening moeten meer zeggenschap krijgen over hun werk, zodat zij daarin meer maatwerk kunnen leveren

## **6. Gelijk loon voor gelijk werk: Cao's naleven voor alle groepen werknemers**

Het kabinet moet besluiten of op 1 mei 2006 het vrij verkeer voor alle werknemers binnen de Europese Unie geldt. De Nederlandse politiek onderschat het acceptatievermogen van de werknemers rond deze ontwikkeling. Dat is gevaarlijk. De FNV is vanuit haar 'oerbeginselen' een op internationale solidariteit en- samenwerking gerichte beweging. Maar de FNV kan niet aanvaarden dat werknemers uit andere EU-landen in ons land onder arbeidsvoorwaarden gaan werken die beneden de gebruikelijke Nederlandse arbeidsvoorwaarden liggen.

Hier geldt maar één ding: gelijk loon voor gelijk werk en gelijk werk voor gelijk loon. De FNV zal dit zelf via de CAO-onderhandelingen proberen af te dwingen, maar zij eist ook stappen van de overheid. Met name de notificatie en de controle op de naleving van Cao-afspraken is nodig.

- De WAGA moet betrekking krijgen op het gehele CAO-pakket en ook op het pensioen.
- Hogere boetes op het laten verrichten van illegaal werk
- De WAGA moet strikt worden nageleefd: betere controle
- Buitenlandse werknemers worden door FNV gesteund in hun strijd voor gelijk loon

## **7. Sociale cohesie: een solidaire samenleving, waarin iedereen meedoet.**

Niemand in dit land mag worden uitgesloten van werk of van andere maatschappelijke activiteiten. Toch is in de afgelopen vier jaar een klimaat ontstaan waarin uitsluiting steeds gemakkelijker gedijdt. Rond het thema integratie blazen sommige politici te hoog van de toren.

De FNV vindt dat je van iedereen mag eisen mee te werken aan een sociale samenleving. Investeren in jezelf moet. Maar de FNV roept ook op tot matiging van de toon in het debat en tot het bieden van perspectief aan mensen die uitgesloten zijn of zich uitgesloten voelen. De FNV wil er aan bijdragen 'de boel bij elkaar' te houden. En een absolute voorwaarde voor sociale cohesie is een rechtvaardig inkomensbeleid, waarin de laagste inkomens worden ontzien. Werk moet lonen.

- Solidariteit als uitgangspunt
- Niet uitsluiten maar insluiten
- Discriminatie bestrijden
- Rechten en plichten voor alle burgers
- De sterkste schouders dragen de zwaarste lasten
- Koppeling lonen en uitkering
- Werkgelegenheid eerlijk spreiden
- SER-adviezen serieus nemen

## **8. Het overlegklimaat: Verantwoordelijkheden respecteren**

Het positieve overlegklimaat op het terrein van sociaal-economisch beleid is in de afgelopen jaren ernstig bekoeld. De verhoudingen tussen de FNV en de overheid zijn in de lopende kabinetsperiode verslechterd. Ook bij de werkgeversorganisaties lijkt de drive tot samenwerking er uit. Dit heeft gevolgen voor het overleg op centraal en ook op decentraal niveau. Het wordt steeds moeilijker om goede cao's af te sluiten.

De FNV zal conflicten daarover niet schuwen. Het is echter in ieders belang dat de overheid door een effectiever beleid van algemeen verbindend verklaren (AVV) steun geeft aan het maken van goede CAO-afspraken, die dikwijls ook gericht zijn op meer maatschappelijke doelen. Dat is beter dan het voeren van een beleid dat voortdurend om correcties op CAO-niveau schreeuwt. De werknemers en werkgeversorganisaties moeten hun eigen CAO-agenda kunnen bepalen.

- Verantwoordelijkheden sociale partners respecteren
- AVV-beleid handhaven en verbeteren
- Belangrijke sociale economische beleidsvoorstellen ter advies aan de SER voorleggen
- Afspraken nakomen

## **9. Levensloop en spaarloon: Toegankelijk voor alle werkenden.**

De levensloopregeling is er om mensen in staat te stellen om op gezette momenten een time-out te nemen en het werk het werk te laten. De levensloopregeling is er niet om de eerste fase van een mogelijke werkloosheid te overbruggen. De suggesties die laatste tijd worden gedaan over een dergelijk gebruik van de levensloopregeling wijst de FNV af.

Overigens maken maar 15 procent van de werknemers gebruik van de levensloopregeling. Voor zover het gebeurt, lijkt het motief vaak te zijn om toch nog vervroegd te kunnen uittreden. De FNV vindt dat de levensloopregeling beter fiscaal gefaciliteerd moet worden, zeker ook voor de lager betaalden. Levensloop moet beter via de CAO collectief kunnen worden ingekaderd. Bovendien vraagt de FNV aandacht voor de samenhang tussen de levensloopregeling en de spaarloonregeling. De opnamerechten van de levensloopregeling moeten in ieder geval verruimd worden.

- Levensloopregeling uitbouwen vooral gericht op lagere inkomens
- Collectieve vormgeving versterken
- Beter richten op employability en scholingsmogelijkheden, en arbeid en zorg
- Levensloop is niet bedoeld als vervangende sociale zekerheid via sparen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid

- Levensloop ook voor ZZP'ers
- Recht op opname van verlof

#### **10. Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden: Veilig en Gezond aan het werk.**

Deregulering is maar al te vaak ontregeling. De FNV wil dat in het verlengde van een goede verantwoordelijkheidsverdeling en bescherming van de burger de overheid de noodzakelijk publieke randvoorwaarden stelt voor een realistisch beschermingsniveau op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De FNV wil niet dat er gesold kan worden met de gezondheid van mensen. Over gezondheid moet je niet willen onderhandelen. In dat kader is het van essentieel belang dat de overheid gezondheids- en veiligheidskundige waarden omzet in wettelijke verplichte doelvoorschriften en deze door de arbeidsinspectie laat handhaven. Daar waar het verantwoord is en past in de verantwoordelijkheidsverdeling van de herziening van de werknemersverzekeringen kan de regie in de ketenbenadering worden opgenomen.

- Goede arbonormen handhaven
- Heldere doelvoorschriften
- Meer aandacht voor sociale veiligheid werknemers

6 februari 2006