



BOUWSTENEN VOOR VISIE EN BELEID

Concept eindrapport Visietraject FNV

mei 2015 tot mei 2016



1. Voorwoord

Voor u ligt het (concept) eindrapport van het visietraject van de FNV. Het gaat nu nog om een concept, omdat de inhoud eerst voorgelegd wordt aan de klankbordgroep en de Stuurgroep waarin de portefeuillehouders uit het DB zitting hebben. Na afronding van dit proces is het de bedoeling dat het dan definitieve eindrapport ter beschikking gesteld wordt aan de verschillende verenigingsorganen en aan de deelnemers aan het visietraject. Ten behoeve van de leesbaarheid voor iedereen zal ook een populaire versie van dit conceptrapport worden gemaakt.

Het visietraject was een traject, waarin we met elkaar – leden, potentiële leden, bestuurders en medewerkers – de afgelopen periode intensief met elkaar hebben nagedacht en gediscussieerd over belangrijke uitdagingen die op ons afkomen. Het gaat dan over economisering, globalisering, technologische ontwikkelingen, anders werken, klimaatverandering en demografische veranderingen. Thema's die allemaal invloed zullen hebben op werk, inkomen en voorzieningen in het sociale domein.

Eerst hebben we met elkaar verkend welke thema's we zouden bespreken en hoe we dat zouden doen. Daarna hebben we deze verkenning langs digitale weg verder uitgediept. Vervolgens hebben we regionale discussiebijeenkomsten gehouden en de resultaten daarvan hebben we tenslotte langs digitale weg voorgelegd aan een grote groep leden en niet-leden. Als extra element hebben we kenniscolleges georganiseerd waarin deskundigen de gekozen thema's verder hebben verdiept. Deze colleges hebben we ook digitaal beschikbaar gemaakt zodat een grotere groep deelnemers deze kon volgen.

Dit intensieve traject is georganiseerd op initiatief van de Commissie Visie en Strategie van het Ledenparlement en begeleid door een klankbordgroep met leden uit de diverse commissies van het Ledenparlement. De opzet was dat mensen zich vrij konden uiten over de thema's. Bewust zijn zowel leden als niet-leden bevraagd zodat we niet alleen onze eigen visie verder konden doordenken, maar ook de visie van potentiële leden konden leren kennen.

Deelnemers maken zich zorgen maar geven ook richting aan mogelijke oplossingen, waarbij deelnemers aangeven dat op sommige terreinen nog een slag gemaakt kan worden. De aangeleverde bouwstenen kunnen richting geven bij het ontwikkelen van een meerjarenbeleid voor de komende congresperiode 2017 -2021.

Met dit conceptrapport nemen we u mee in het proces dat we hebben doorlopen en laten we u kennis maken met de inhoudelijke punten die naar voren zijn gebracht en met de resultaten. Deelnemers hebben met veel enthousiasme en inzet meegedaan met het traject. Natuurlijk waren de discussies zeker ook als gevolg daarvan veel breder en rijker dan wat in één conceptrapport kan worden samengevat. Maar we vertrouwen er toch op dat deze conceptrapportage een goede inkijk geeft in proces en opbrengst van het visietraject. We danken Marianne van der Pol voor het schrijven van dit conceptrapport, alle collega's die meegeholpen hebben voor het tot een succes maken van dit traject en alle deelnemers voor hun inzet. We wensen u veel leesplezier!

Woerden, 8 juni 2016

Namens het projectteam van het visietraject,

Gerard Reinders en Paul van Kruining projectleiders

2. Leeswijzer

Dit conceptrapport is bedoeld om u te informeren over het Visietraject van de FNV, zowel over het gevolgde proces als over de opbrengst van de uitvoerige raadpleging van leden en niet-leden.

Na de inhoudsopgave (3) treft u een samenvatting (4) aan met de hoofdlijnen van het Visietraject. In hoofdstuk 5, procesbeschrijving, kunt u lezen op welke thema's het traject zich richt en hoe het proces is verlopen van de startbijeenkomst in juni 2015 tot de brede draagvlakmeting in mei 2016. Hoofdstuk 6, Visietraject, bouwstenen van leden en potentiële leden, bevat de kern van het eindrapport. Daarin komen de zes thema's (economisering, globalisering, technologische ontwikkelingen, anders werken, klimaatverandering en demografische veranderingen) achtereenvolgens aan de orde met per thema een korte toelichting, de weergave van de meningen van leden en niet-leden, gevolgd door de kernpunten voor het meerjarenbeleidplan.

Bent u in een of meer thema's specifiek geïnteresseerd, dan verwijzen wij u ook naar hoofdstuk 7 waarin u in de zes onderdelen uitvoeriger informatie vindt over een thema en de bijbehorende meningen van leden en potentiële leden.

In bijlage 1 vindt u de toelichting bij de evaluatie van de deelnemers, horend bij paragraaf 5.6 in hoofdstuk 5.

3. Inhoudsopgave

	Blz.
1. Voorwoord	1
2. Leeswijzer	2
3. Inhoudsopgave	3
4. Samenvatting	4
5. Procesbeschrijving	5
6. Visietraject: bouwstenen van leden en potentiële leden	17
7. De zes thema's	31
7.1 Economisering	34
7.2 Globalisering	43
7.3 Technologische ontwikkelingen	55
7.4 Anders werken	65
7.5 Klimaatverandering	77
7.6 Demografische veranderingen	86
Bijlage 1: Evaluatie	96

4. Samenvatting

In het visietraject van de FNV hebben bijna 10.000 (9417) leden, bestuurders, potentiële leden en medewerkers met elkaar intensief nagedacht en gediscussieerd over belangrijke uitdagingen die op ons afkomen. Trends die invloed gaan hebben op ons werk, ons inkomen en de voorzieningen in het sociale domein. Er zijn zes kernthema's benoemd: economisering, globalisering, technologische ontwikkelingen, anders werken, klimaatverandering en demografische veranderingen.

Verzamelen van bouwstenen voor het meerjarenbeleid 2017 – 2021 van de FNV is het doel van het visietraject. Daartoe hebben we de inbreng van zoveel mogelijk leden en stakeholders van de FNV en ook van niet-leden georganiseerd. Hun issues, meningen en opvattingen vormen de kern van het visietraject dat uit drie fasen bestaat: verkenning, verdieping en verbreding.

Onderdelen van de **verkenningsfase** zijn de startbijeenkomst op 19 juni 2015, waarin de zes thema's zijn geformuleerd en een kwalitatief en kwantitatief onderzoek onder leden en niet-leden in november 2015. Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd in een open online discussie met behulp van Synthetron. Onderzoeksbureau TÖTTA deed het kwantitatieve onderzoek met een enquête onder het FNV-ledenpanel en een jongerenpanel. Beide onderzoeken bevestigden het belang van de zes thema's voor werk en inkomen van leden en niet-leden en ook voor jongeren.

In de **verdiepingsfase** zijn in de maanden januari, februari en maart 2016 meningen en issues van leden opgehaald in een combinatie van activiteiten. Allereerst door een webpagina, gevolgd door een zestal kenniscolleges in De Burcht en 18 ophaalbijeenkomsten verspreid over het land (voor zowel de werkorganisatie als de vereniging). Deze werden aangevuld met bijeenkomsten in Leiden en Rotterdam van FNV Lokaal.

In de **verbredingsfase** hield onderzoeksbureau TÖTTA in mei 2016 op basis van de uitkomsten uit de verdiepingsfase een brede draagvlakmeting. De verzamelde meningen over de zes thema's en een aantal overkoepelende items bleken grotendeels te worden gedragen onder leden en niet-leden. Bij de resultaten van het visietraject valt op dat de meerderheid van de leden en niet-leden in de toekomst minder banen verwacht, maar wel vindt dat iedereen recht op werk heeft. Om dit te realiseren zijn herverdeling van werk en/of een basisinkomen nodig, meent de meerderheid.

De leden en niet-leden vinden verder in meerderheid onder andere dat:

- Niet de winstgevendheid en de economie centraal moeten staan, maar een menswaardige samenleving;
- Een strengere aanpak van multinationals nodig is vooral bij belastingontwijking en slechte behandeling en betaling van werknemers in productielanden;
- Kwaliteit van werk, scholing, medezeggenschap en veiligheid van robots van groot belang zijn bij de verdere verspreiding van technologie;
- In het werk niet alleen werk- en inkomenszekerheid van belang zijn, maar ook werkplezier;
- Er een meer duurzame economie moet komen waarin milieu- en werkgelegenheidsbelangen hand in hand gaan.
- Pensioen en zorgkosten aandacht verdienen en dat veranderingen in het werk nodig zijn om aan de steeds toenemende vraag naar mantelzorg te kunnen voldoen.
- Op basis van het visietraject met in totaal 9417 deelnemers is dit concepteindrapport opgesteld. Daarmee kan de vereniging haar inzet bepalen voor het Meerjarenbeleid 2017 – 2021.

5. Procesbeschrijving Visietraject FNV

De Commissie Visie en strategie van het Ledenparlement en het DB hebben een traject gestart gericht op het doorontwikkelen van visie en strategie van de FNV. In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van het traject en de ondernomen activiteiten, die geleid hebben tot het concepteindrapport van het visietraject.

Vastgesteld kan worden dat dit een breed en lang traject is geworden waaraan 9417 leden en niet-leden hebben deelgenomen in de periode van juni 2015 tot 13 mei 2016. Niet meegeteld zijn andere, gelijktijdig lopende visietrajecten. Visie en beleid zijn binnen de FNV iets van alle dag: denk aan pensioen en aan zorg. Sectoren pakken hierin ook de lead op bijvoorbeeld een onderwerp als basisinkomen.

Er zijn ook bijdragen geleverd buiten het in het kader van het visietraject georganiseerde proces, waarvan in dit hoofdstuk verslag wordt gedaan. Ten eerste gaat het hier om twee visiedocumenten, ingebracht door respectievelijk de netwerken Roze FNV en Wereldburgers FNV. De inhoud van deze visiedocumenten wordt aan het eind van hoofdstuk 6 afzonderlijk besproken. Ten tweede is er specifieke inbreng geleverd door de Aob (rond het thema onderwijs) en de sector Uitkeringsgerechtigden (rond het thema basisinkomen). Deze inbreng is lopende het traject ingepast in het georganiseerde proces.

5.1 Uitgangspunten en kaders voor inrichting van het visietraject

Op basis van gesprekken met betrokkenen uit de vereniging zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd als basis voor de inrichting van het proces:

- Inbreng vanuit zoveel mogelijk leden & stakeholders van de FNV (met betrokkenheid van het Ledenparlement en breder) en ook vanuit niet-leden staat centraal in het visie & meerjaren-beleidstraject;
- Inhoudelijk is het visie & meerjarenbeleidstraject gericht op het ophalen van issues van leden in verbinding met (mogelijke) toekomsttrends op het gebied van werk, inkomen en sociaal domein. Daarnaast ook op het onderzoeken van de betekenis van die trends voor de FNV, vanuit de kernwaarden uit de grondslag van de FNV zoals statutair vastgelegd;
- Het doel van het visiedeel van het visie & meerjarenbeleidstraject is het opleveren van bouwstenen voor het meerjarenbeleid 2017 – 2021 van de FNV;
- Het formuleren van dit meerjarenbeleid 2017 – 2021 wordt als tweede fase uitgevoerd binnen dit project. In dit conceptrapport wordt het meerjarenbeleid niet geformuleerd. Daarvoor worden slechts bouwstenen geleverd;
- Het visie & meerjarenbeleidstraject draagt ook bij aan de huidige vakbondsagenda (Koopkracht en Echte Banen en versterking van de vakbeweging) door daar waar mogelijk een verdieping te geven aan deze huidige agenda;
- Rekening wordt gehouden en samenhang wordt gezocht met al lopende trajecten en discussies binnen de FNV zoals rond Zorg, Pensioen en Basisinkomen;
- Tussentijds kunnen (tussen)uitkomsten ook gebruikt worden voor een eigen geluid van de FNV, bijvoorbeeld richting de verkiezingen van 2017.

5.2 Tijdlijn visietraject

Wanneer	Wat	Deelnemers
April mei 2015	Vorbereiding, inclusief opzet en inrichting projectorganisatie na afstemming met de opdrachtgevers	N.v.t.
Juni 2015	Startbijeenkomst over wat & hoe	122
Oktober, november 2015	Verkennen	3619
Jan, feb, maart, april, mei 2016	Verdiepen	873
April, mei 2016	Verbreden (draagvlak meten)	4803
Mei, juni 2016	Concepteindrapport Visietraject	N.v.t.
Mei, juni en daarna	Start meerjarenbeleidstraject	N.v.t.
Totaal		9417

De Tabel maakt het traject inzichtelijk. Hieronder wordt nader ingegaan op de verschillende activiteiten.

5.3 De Startbijeenkomst van het visietraject: 19 juni 2015 (Wat & Hoe)

De startbijeenkomst moest bijdragen aan:

- De onderwerpen die in het kader van het project aan de orde gaan komen;
- De trends die we waarnemen op onze kerngebieden (werk, inkomen en sociaal domein);
- De 'lading' die we vanuit het project meegeven aan deze onderwerpen en trends (geïnspireerd door vakbondswaarden als solidariteit en rechtvaardigheid);
- De inrichting van het ophaaltraject;
- De betrokkenheid van leden bij het ontwerpen van het traject.

Op de startbijeenkomst waren 122 deelnemers uit het LP, erkende netwerken, VLR-bonden, DB/AB FNV en in beperkte mate collega's uit de werkorganisatie aanwezig.



Resultaten startdag

Op basis van onder meer de uitkomsten van de startbijeenkomst is gekozen voor de volgende basisopzet van het ophaaltraject:

- *Alles kan aan de orde komen (er worden geen thema's vooraf uitgesloten), maar...*
- *We focussen het debat over de visie op de vraag wat de betekenis is voor de kern van de vakbeweging (werk, inkomen, sociaal domein) van een aantal nieuwe ontwikkelingen/thema's...*
- *... en vragen daarbij naar (a) de (beleids)visie van de vakbeweging op deze ontwikkelingen (de visie van de FNV) en (b) de betekenis van deze ontwikkelingen voor de (organisatie, werkwijze en identiteit van de) vakbeweging zèlf (overkoepelend, sectoren en bonden)...*
- *... en we doen dat door de thema's te bekijken vanuit de kernwaarden uit de grondslag van de FNV (gelijkwaardigheid van alle mensen, vrijheid, solidariteit, rechtvaardigheid)...*
- *... en we openen het debat door stellingen in discussie te brengen die vanuit de focus en kernwaarden van de FNV gebaseerd zijn op de ter discussie staande nieuwe ontwikkelingen/ thema's...*
- *... los daarvan informeren we de leden ook (langs digitale weg en eventueel ook via colleges) over de ter discussie staande nieuwe ontwikkelingen/thema's.*



De thema's die een rol spelen in het visietraject zijn:

- .1 Zegetocht neoliberalisme vs van winst naar waarde
- .2 Globalisering
- .3 De dominantie van de technologie
- .4 Anders werken
- .5 Klimaatverandering
- .6 Demografische veranderingen

Tijdens het traject hebben deelnemers altijd de mogelijkheid om nieuwe of aanvullende thema's of perspectieven in te brengen. Daarmee kan het ophaaltraject desgewenst worden aangevuld, zodat alle thema's die deelnemers van belang vinden, aan de orde kunnen komen in het traject.

5.4 De Verkenning van de thema's onder leden en niet-leden.

In de maand november heeft een kwalitatief en een kwantitatief onderzoek plaats gevonden onder leden en niet-leden. Doel van het kwalitatief onderzoek was onderzoeken of de bevindingen van de startbijeenkomst breder gedeeld worden door leden en niet-leden.

Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd met behulp van Synthetron. (www.synthetron.com) Dit is een online, grote, open maar anonieme discussie via de PC: een brainstorm, waaraan iedereen tegelijkertijd deelneemt. Resultaat: een lijst met wat deelnemers belangrijk vinden en zicht op hoe zij over de thema's spreken.

Tijd	Leden	Potentiële leden	totaal
9 nov 2016	61	46	107
10 nov 2016	32	51	83
23 nov 2016	66	60	126
Totaal	159	157	316

Chatten is niet voor eenieder weggelegd. En er zijn natuurlijk mensen die om allerlei redenen meer tijd willen hebben om hun mening te geven. Dit zijn de overwegingen geweest om naast het kwalitatieve onderzoek een vragenlijst voor een langere tijd open te stellen. Hiervoor is het onderzoeksbureau TÖTTA benaderd, vanwege zijn bekendheid met de FNV en het ledenpanelonderzoek

Van 17 november tot 22 november heeft TÖTTA een enquête (kwantitatief onderzoek) uitgezet onder het FNV ledenpanel en een jongerenpanel. Doel van dit onderzoek was ook te toetsen of de gedefinieerde thema's de juiste zijn en herkend worden door leden van de FNV.

In totaal hebben 3303 leden meegedaan aan het onderzoek.

De conclusies n.a.v. de verkenning (zowel kwalitatief als kwantitatief) zijn:

- De thema's van de startbijeenkomst worden gedeeld en herkend door leden en niet-leden;
- De verwachting van de deelnemers is dat de genoemde thema's op zijn minst enige invloed zullen hebben op zijn of haar werk of inkomen;
- TÖTTA-onderzoek geeft aan dat ook jongeren de thema's herkennen en vinden dat de FNV zich hiervoor moet inzetten;
- Synthetron-onderzoek geeft nog aan dat naast de genoemde thema's door de deelnemers spontaan genoemd worden:
 - o Werkonzekerheid
 - o Betaalbaarheid en toegankelijkheid van de zorg.

5.5 Verdiepen van de thema's in bijeenkomsten in het land.

Na een goed bezochte startbijeenkomst en de verkenning is besloten om breed te gaan ophalen, in een combinatie van online en offline activiteiten. De online activiteiten bestaan uit een pagina op de website (www.fnv.nl/visietraject) en online ledenraadplegingen. De offline activiteiten uit een zestal kenniscolleges in De Burcht (www.fnv.nl/visietraject) en 18 ophaalbijeenkomsten (voor zowel de werkorganisatie als de vereniging), desgewenst aangevuld met extra bijeenkomsten voor specifieke sectoren (maximaal 26 en/of afdelingen van FNV Lokaal (maximaal 90). Ter ondersteuning van deze extra bijeenkomsten hebben de projectleiders een oproep gedaan op een bijeenkomst van FNV lokaal eind oktober. 9 december heeft er een instructie- bijeenkomst plaats gevonden voor sectoren en lokale afdelingen ter ondersteuning van de organisatie van de eigen bijeenkomsten.

The screenshot shows a web browser window displaying the FNV website. The address bar shows the URL <https://www.fnv.nl/over-fnv/koersfnv/visietraject/1>. The page title is 'Bekijk de kenniscolleges'. On the left, there is a navigation menu under 'OVER DE FNV' with categories like 'Nieuws', 'Organisatie', 'Koers 2017-2021', 'Verkiezingen', 'Visietraject', 'Tijdschema', 'Kenniscolleges', 'Economisering/Globalisering', 'Technologie en Anders werken', 'Klimaatverandering en Demografische ontwikkelingen', 'Digitale enquête FNV-thema's', 'Congres 2017', 'Ons werk', 'Internationaal', and 'Werken bij de FNV'. The main content area features a video player with the title 'FNV | Visietraject | Kenniscollege Economisering | Mirjam de...'. To the right of the video, there is a 'WORD LID!' banner with a 'WORD NU LID' button and a price of € 25,- for the first 4 months. Below the banner, there is a link to a 'PowerPoint presentatie over Globalisering' (8757,44 Kb) and a description of the presentation given by Robert Went on January 8, 2016. The Windows taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock indicating 20:59 on 29-3-2016.

Tijd	Wat	deelnemers
9 december 2015	Instructiebijeenkomst voor het organiseren van visiebijeenkomsten lokaal/regionaal	13
Januari 2016	Kenniscolleges economisering, globalisering	79
	Dialoogbijeenkomst vereniging	180
	Dialoogbijeenkomst werkorganisatie	63
Februari 2016	Kenniscolleges technologie en Anders werken	77
	Dialoogbijeenkomst vereniging	172
	Dialoogbijeenkomst werkorganisatie	44
Maart 2016	Kenniscolleges Demografie en Klimaatverandering	70
	Dialoogbijeenkomst vereniging	124
	Dialoogbijeenkomst werkorganisatie	33
Mei 2016	Vakbondscafé Rotterdam	21
	Vakbondshuis Leiden	10



De projectorganisatie verzorgt in deze fase van het visietraject een zestal kenniscolleges in De Burcht en 18 bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten staan open voor leden uit de sectoren en van lokaal. Ze staan ook open voor niet-leden. Leden worden opgeroepen introducees (collega's, partner, enzovoorts) mee te nemen; niet-leden worden ook rechtstreeks aangesproken via bijvoorbeeld onze site. Per bijeenkomst zijn twee thema's behandeld.

De bijeenkomsten zijn geleid door medewerkers van de kaderacademie. Daarnaast waren er rapporteurs van de BAG aanwezig.

5.6 Evaluatie

Na afloop worden de bijeenkomsten in het land door de projectorganisatie geëvalueerd via een mailtje naar alle deelnemers met een link naar een SurveyMonkey-evaluatieformulier. Voor niet-leden is in dit formulier een link naar [‘Lid worden’](#), [‘Voordelen’](#) en [‘Wat is FNV’](#) opgenomen.

Evaluatie van de kenniscolleges en bijeenkomsten visietraject door de deelnemers

De zes kenniscolleges en 18 regiobijeenkomsten van het visietraject, georganiseerd in de maanden januari tot en met maart 2016, trokken samen 444 unieke deelnemers. Deze mensen zijn in april benaderd met de vraag wat zij van de kenniscolleges en bijeenkomsten vonden.

In mei zijn nog twee extra bijeenkomsten georganiseerd door de lokale netwerken Rotterdam en Leiden. Deze bijeenkomsten konden helaas niet meer meegenomen worden in de evaluatie.

Van de 444 unieke deelnemers aan de zes kenniscolleges en 18 bijeenkomsten samen vulden 144 deelnemers een digitaal evaluatieformulier in. De respons ligt hiermee op 32 procent dus we weten van ruim 3 op de 10 deelnemers hoe zij de kenniscolleges en bijeenkomsten ervaren hebben.

De 144 respondenten zijn bijna allemaal FNV-lid (op 1 na), bijna allemaal 35 jaar of ouder (op 3 na) en 1 op de 5 is vrouw.

FNV	%	Aantal
FNV-lid	99%	142
Nog geen FNV-lid	1%	1
beantwoord		143
overgeslagen		1

Leeftijd categorie	%	Aantal
Jonger dan 35	2%	3
35 of ouder	98%	140
beantwoord		143
overgeslagen		1

Geslacht	%	Aantal
Man	80%	114
Vrouw	20%	29
beantwoord		143
overgeslagen		1

Ruim 3 op de 10 respondenten heeft alleen een of meer kenniscolleges bezocht, ruim 4 op de 10 alleen een of meer regionale bijeenkomsten en ruim 2 op de 10 beide.

Deelnemers	%	Aantal
Ik heb een of meer kenniscolleges gevolgd	33%	47
Ik heb aan een of meer regionale bijeenkomsten meegedaan	44%	64
Beide	23%	33
beantwoord		144
overgeslagen		0

De respondenten is gevraagd om hun waardering uit te spreken in een rapportcijfer van 1 t/m 10 en daarbij desgewenst een toelichting te geven. Zij gaven een ruime zeven voor alle aspecten die we in de evaluatie hebben opgenomen. Vrouwen spreken over de hele linie een iets lagere waardering uit dan mannen maar de verschillen zijn minimaal.

De kenniscolleges scoorden met een gemiddelde waardering van 7,6 hoger dan de regionale bijeenkomsten die een gemiddelde waardering kregen van 7,1. De modus, de waarneming met de hoogste frequentie, was echter voor beiden 8.

Specifiek voor de regionale bijeenkomsten is ook gevraagd naar de waardering van de filmpjes, de sfeer, de inhoud en de gespreksleiders. De filmpjes scoorden gemiddeld 7,0, de sfeer 7,5, de inhoud 7,1 en de gespreksleiders 7,4

Rapportcijfer (1 t/m 10)	Gemiddelde	Modus
Wat vond je van de kenniscolleges ? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,6	8
Wat vond je van de regionale bijeenkomsten ? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,1	8
Tijdens de regionale bijeenkomsten werd - voorafgaand aan de verkenning van een thema - het thema ingeleid met een filmpje. Wat vond je van de filmpjes ? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,0	7
Wat vond je van de sfeer tijdens de regionale bijeenkomst(en)? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,5	8
Wat vond je inhoudelijk van de regionale bijeenkomst(en)? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,1	8
Wat vond je van de gespreksleider(s) ? Geef een rapportcijfer van 1 – 10.	7,4	8

Gevraagd naar of men tijdens de regionale bijeenkomsten alles kon zeggen wat men wilde, antwoordden 4 van de 5 respondenten dat dit het geval was; 1 op de 5 heeft niet alles kunnen zeggen wat hij of zij wilde.

Heb je tijdens de regionale bijeenkomst(en) alles kunnen zeggen wat je wilde zeggen?		
Antwoord	%	Aantal
Ja	80%	77
Nee	20%	19
Eventuele toelichting:		23
beantwoord		96
overgeslagen		48

Rode draad van de gegeven toelichtingen

Zoals gezegd konden respondenten hun antwoorden desgewenst toelichten. Een belangrijke rode draad is dat men het jammer vond dat jongeren en werkenden ondervertegenwoordigd waren in de bijeenkomsten. Verder vond men de tijd voor discussie beperkt en vragen sommigen zich af of er niet meer naar een uitkomst toe had moeten worden gewerkt. Daarbij speelt dat men aan de ene kant strak gespreksleiderschap op prijs stelt maar aan de andere kant wil men zelf gehoord worden.

Tijdens de bijeenkomsten is toegezegd dat materiaal zou worden nagezonden maar het achteraf sturen van een link naar de stukken op www.fnv.nl/visietraject werd blijkbaar niet als een nazending ervaren want sommige respondenten meldden dat zij het toegezegde materiaal nooit hebben gekregen.

De spreekbal die van hand tot hand ging, werkte goed maar was lastig te reinigen. Gaande het traject zijn andere, makkelijker te reinigen spreekballen aangeschaft.

De online colleges zijn gedurende de bijeenkomsten verplaatst naar een andere plek op de site waardoor links naar de colleges die al verspreid waren ineens dood liepen. Sommige respondenten spraken hierover hun teleurstelling uit. Hoewel de colleges nog wel online stonden, waren deze onvindbaar geworden voor hen. Deze discontinuïteit van de sitestructuur en geplaatste content zal onder de aandacht van de webredactie worden gebracht.

Zie voor de toelichting bij de waardering van de kenniscolleges en de regionale bijeenkomsten bijlage 1.

5.7 Verbreden: draagvlak meten onder leden en niet-leden

Op basis van de uitkomsten uit de verdiepingsfase heeft TÖTTA de opdracht gekregen om na te gaan in hoeverre de verzamelde meningen over de zes thema's en een aantal overkoepelende onderwerpen gedragen worden onder leden en niet-leden. Aan het grootschalige onderzoek hebben in totaal 3585 leden en 1218 niet-leden meegedaan.

5.8 Opstellen van concept eindrapport

Op basis van de genoemde fasen van het visietraject (verkennen, verdiepen, verbreden) is er een concepteindrapport opgesteld op basis waarvan de vereniging haar inzet kan bepalen voor het Meerjarenbeleid 2017 – 2021.

5.9 De projectorganisatie

Opdrachtgever is het DB/AB, dat hierover op reguliere wijze verantwoording aflegt aan het Ledenparlement. Verantwoordelijk portefeuillehouder c.q. opdrachtgever is de voorzitter, Ton Heerts.

Stuurgroep: Er is een Stuurgroep ten behoeve van de directe aansturing van het project.

Samenstelling: naast de voorzitter ook de algemeen secretaris Leo Hartveld, vanwege de lijn met de vereniging en met het congres, en de manager Beleidsadviesgroep, Annette de Groot.

Klankbordgroep: Inhoudelijk en procesmatig begeleiden van het traject. Er is een breed samengestelde klankbordgroep zodat de vereniging en de werkorganisatie het project inhoudelijk en procesmatig kunnen volgen.

Samenstelling: Kristina van der Molen, Onno Sungkono, Robert Ensor, Harry Balgobind, Fred Aneroo, Rinse Jelluma, Ruud de Kloe, Margo Kranenburg, Henny Plat, Wil Driessen, Edwin Rustenburg, Caro Cordes, Jos Broeren, Auke van Nie, John Marks, Ger Rolsma, Niels Peters

Projectteam:

Taak: zorgdragen voor de feitelijke *uitvoering* van het traject. Daarom worden in dit team de organisatorische lijnen gelegd met de sectoren, de regionale/lokale groepen, de Kaderacademie, Communicatie en Marketing en de Beleidsadviesgroep. Het projectteam borgt dat inhoudelijke experts op de juiste momenten worden betrokken.

Samenstelling van het projectteam:

- Gerard Reinders (projectleider);
- Paul van Kruining (projectleider);
- Renate Bos (Beleidsadviesgroep) tot 1 januari 2016;
- Marjan Maassen (Beleidsadviesgroep);
- Jo Kant (Kaderacademie);
- Gerben Hardenveld (Sectoren);
- Bianca Teeling, Claudia Busato en Sandra van Rooij (allen Communicatie en Marketing);
- Katja Unlütürk; Manager Lokaal en Regionaal Vakbondswerk, Lokaal/Regionaal;
- Marianne van der Pol (Beleidsadviesgroep); vanaf januari 2016;
- Cassandra de Boer (projectsecretaresse) tot 1 november 2015;
- Fatima el Mourabit (projectsecretaresse) vanaf 1 november 2015.

Kring van beleidsadviseurs:

Taak: inhoudelijk faciliteren van visiebijeenkomsten door opstellen van factsheets, ondersteunen bij tot stand komen van beeldmateriaal en bijdragen aan het concepteindrapport.

Namen: Pim Paulusma, Saskia Boumans, Annie van Wezel, Fredy Peltzer, André Ruiters, Jessica van Ruitenburch, Marianne van der Pol, Els Bos en Delia Buitenhuis.

Gastheer/Gastvrouw visiebijeenkomsten:

Taak: Mensen ontvangen, zorgen dat eventuele cateringproblemen worden opgelost, vragen of de verwarming hoger/lager moet, enzovoorts. Bijeenkomst openen en inleiden, gespreksleider en rapporteur voorstellen, woord geven aan gespreksleider.

Namen: Ron van Baden, Henny Siwabessy, Mustapha Laboui, Coby Adema, Ad de Vos, Joosje de Lange, Dick Koerselman, Fred Polhout en Fransien de Jong.

Gespreksleiders visiebijeenkomsten:

Taak: de inhoud bewaken (lijn van het gesprek bewaken, afdwalingen vriendelijk afkappen, deelnemers confronteren met eventuele tegenstrijdigheden in hun verhaal, doorvragen als iets niet duidelijk is voor jezelf of voor andere deelnemers, regelmatig samenvatten); het proces bewaken (tijd bewaken, rapportage bewaken door als dat nodig is expliciet aan te geven dat iets in het verslag moet, rapporteur faciliteren door regelmatig samen te vatten en door te vragen of het gesprek duidelijk genoeg verloopt om te kunnen rapporteren); de sfeer bewaken (onderlinge omgangsvormen bewaken, geweldloos communiceren voorleven, deelnemers enthousiasmeren voor het programma en de gebruikte werkvormen, regelmatig checken of iedereen er nog prettig bijzit door goed te kijken en luisteren en/of er expliciet naar te vragen)

Namen: Jitske van Kaam, Jo Kant, Pauline Ras, Thomas van Duin en Marjan Maassen.

Rapporteurs:

Taak: Twee aparte rapportages maken voor de twee thema's die in een bijeenkomst aan de orde zijn, aan de hand van de rapportageformats en deze rapportages mailen naar visietraject@fnv.nl

Namen: Marco Borsboom, Eric-Jan Leeuw, Khalid Azougagh, Christelien de Goede, Mathilde Dekker, Els Bos, Gerard Reinders, Peter de Haan, Jessica van Ruitenburch, Marianne van der Pol, Heleen de Boer en Mathilde Dekker.

6. Visietraject: bouwstenen van leden en potentiële leden

In dit hoofdstuk passeren de zes thema's van het Visietraject de revue met hun impact op werk en inkomen van leden en niet-leden:

- Economisering
- Globalisering
- Technologische ontwikkelingen
- Anders Werken
- Klimaatverandering
- Demografische ontwikkelingen

Centraal in het traject staan de ervaringen van leden en niet leden met hun meningen over de issues binnen de zes trends. Hoewel het om zes verschillende thema's gaat, hebben ze wel met elkaar te maken. Er zijn issues die meer dan een thema raken. Voorbeelden zijn de visie op werk, herverdeling van werk en het basisinkomen.

Dit hoofdstuk is de weergave van de startbijeenkomst op 19 juni 2015, de verkenning van de thema's onder leden en niet-leden door een on-line-onderzoek met hulp van Synthetron en TÖTTA, discussiebijeenkomsten over de zes thema's in de regio in de maanden januari – maart 2016 en enkele bijeenkomsten in mei 2016 en de draagvlakmeting door onderzoeksbureau TÖTTA in mei 2016. Dit proces van het visietraject is beschreven in hoofdstuk 5.

Overkoepelende thema's

Zo verwacht de meerderheid van de leden (65%) en niet-leden (54%) in de toekomst minder betaald werk. Dat twee op de tien leden en drie op de tien niet-leden op deze vraag geen antwoord geven, wijst erop dat ze het moeilijk vinden hierover iets te zeggen. Niettemin zijn leden en niet-leden bepaald niet blij met de verwachte banenkrimp. 90% van de leden en maar liefst 91% van de niet-leden vindt dat in principe iedereen betaald werk zou moeten kunnen hebben.

De combinatie minder banen en recht op werk voor iedereen noopt tot nadenken over oplossingen. Favoriet daarbij zijn herverdeling van werk en een basisinkomen. Dat is een maandelijks bedrag dat iedereen krijgt ongeacht werksituatie, inkomen of vermogen. Voor een bijstandsuitkering zonder sollicitatieplicht en tegenprestatie zijn minder handen op elkaar te krijgen: voor 33% van de leden en 31% van de niet leden is dit een geschikt middel.

Echte banen

Het streven naar echte banen en de bedreigingen daarvan lopen als een rode draad door de thema's heen. Zo heeft globalisering uiteraard haar effecten op de kwaliteit van de banen, zowel in Nederland als elders in de wereld. Het thema Anders werken gaat grotendeels over flexwerk waarbij het bewustzijn dat het ook anders kan, nooit ver weg is. Van economisering met haar rendementsdenken vrezende leden en niet leden vooral verslechtingen en bij technologische ontwikkelingen vinden leden en niet-leden het van groot belang dat zowel de bond als de ondernemingsraden zich inzetten voor behoud of verwerving van Echte banen. Dit in combinatie met die technologische ontwikkelingen. Duurzame economie, horend bij het thema klimaatverandering, levert niet zonder meer Echte banen ofwel *decent work* op. Dat is een dilemma. Bij demografische ontwikkelingen

tenslotte, komt naar voren dat het vooral jongeren en werkloze ouderen niet lukt een Echte baan te bemachtigen.

Thema's en effecten

Kijkend naar de verschillende thema's verwachten zowel leden als niet-leden van technologische ontwikkelingen nog de meeste positieve effecten. Dit ondanks de verwachting dat deze trend wellicht met meer 'verdwinbanen' dan 'verschijnbanen' gepaard zal gaan.

Leden verwachten de minste positieve effecten van economisering (slechts 6%; niet leden: 17%); voor niet leden is dit klimaatverandering (10%). Leden zijn daar iets positiever over: 18% verwacht meer positieve dan negatieve effecten, maar het kan zijn dat zij daarmee bedoelen dat door de klimaatverandering een tegenbeweging op gang komt gericht op duurzame energie. Kwetsbare groepen (werkloos, werkzoekend, bijstand, arbeidsongeschikt, laag inkomen) zien over de hele linie minder positieve dan negatieve effecten en meer bedreigingen dan kansen.

Gelijkwaardigheid, solidariteit, en rechtvaardigheid

Wat volop in de discussiebijeenkomsten doorklinkt, zijn FNV-waarden als gelijkwaardigheid, solidariteit, en rechtvaardigheid. Ook in de draagvlakmeting is dit het geval. Zo vindt gemiddeld 90% dat alle kinderen gelijke kansen moeten hebben in het onderwijs, zelfs als dat meer geld kost. In menige discussiebijeenkomst valt de zorg voor de achterblijvers te beluisteren, de mensen die niet mee kunnen komen met de technologische ontwikkelingen, voor wie de broodnodige scholing problemen zal opleveren. Met de werkloze ouderen die steeds moeilijker aan een baan komen, en met de mensen die noodgedwongen blijven hangen in de kleine flexbaantjes en alleen maar kunnen dromen van een Echte baan.

In diverse discussies komt naar voren dat hogeropgeleiden beter af zijn in onze veranderlijke wereld, weerspiegeld in de zes thema's. Ook uit de antwoorden op de digitale vragenlijsten blijken verschillen tussen opvattingen van hoger en lager opgeleiden. Maar tijdens de bijeenkomsten en in de draagvlakmeting komt keer op keer de solidariteit en het rechtvaardigheidsgevoel naar boven: we moeten ons niet uit elkaar laten spelen; we moeten de kloof tussen hoger- en lager-opgeleiden dichten.

Er lijkt ook enige mate van solidariteit door te klinken bij het thema globalisering. Deelnemers willen weliswaar eerst aandacht voor de eigen problemen in Nederland, maar de meerderheid wil dit in combinatie met internationale samenwerking. Ook in het thema demografische ontwikkelingen is, naast zorgelijke geluiden over de migrantenstroom, ook sprake van solidariteit en eerlijk delen. Hierna wordt elk thema kort beschreven, gevolgd door de meningen van leden en niet-leden over de verschillende issues binnen het thema. Elk onderdeel eindigt met een weergave van de kernpunten binnen het thema.

6.1. Economisering

6.1.1 Het thema economisering

Sinds de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw wordt economische groei steeds meer als een op zichzelf staand doel gezien. De arbeidsproductiviteit steeg niet meer zo snel als in voorgaande decennia en de winstmarges liepen terug. Daardoor ontstonden nieuwe inzichten:

- privatiseren van publieke dienstverlening (vrije markt);
- democratie (zelf doen, participatie, eigen verantwoordelijkheid);
- een nieuwe arbeidsmoraal en –organisatie (meer flexibilisering en mobiliteit).

Kerngedachte is: de markt zorgt voor de beste uitkomsten en dus is er meer marktwerking nodig. Regulering zit dat maar in de weg (administratieve lastenverlichting voor werkgevers dus). 'Als je maar je best doet en hard werkt, komt het goed', gaat voor een steeds kleiner deel op, terwijl een steeds groter deel achterblijft. Terwijl ook die groep gewoon haar best doet. Alleen dat wordt steeds minder als zodanig ervaren. Het aantal mensen met een flexibel, onzeker arbeidscontract stijgt.

6.1.2 Wat vinden de leden en niet-leden?

Toenemende ongelijkheid en meer bestaansonzekerheid

Economisering doet mensen denken aan: 'De mens is er voor het geld i.p.v. het geld is er voor de mens'. Het rendementsdenken is leidend. Niet waarden en normen zijn belangrijk, maar geld. Deelnemers ervaren een toenemende ongelijkheid en meer bestaansonzekerheid. Genoemd worden de flexibele contracten, zzp-ers, dat mensen langer werkloos blijven en dat ouderen moeilijker aan de slag komen. Er zijn ook deelnemers die niet durven op te komen voor hun belangen (je raakt je baan kwijt). Ook druk en bezuinigingen op collectieve voorzieningen worden daarbij aangehaald.

Een deelnemer: 'Ik werk in de hulpverlening....De individualisering leidt bij mij aan de telefoon tot zelfmoordgesprekken'.

Centraal in de ervaringen staat dat mensen zich vaak machteloos voelen en het idee hebben er geen grip op te hebben. Dat is problematisch, omdat onze oplossingen dan ook niet als geloofwaardig worden ervaren. Want er is toch niks aan te doen.

Mensen verlangen naar 'een fijne samenleving voor iedereen' en 'meer streven naar welzijn'. 'Wat is ons bruto nationaal geluk?', vragen ze zich af.

Economisering is niet vanzelfsprekend

In de discussies vinden deelnemers dat de trend van het rendementsdenken gekeerd moet worden. Geld verdienen lijkt het leidende principe; dit gaat ten koste van alles en draagt niet bij aan duurzaamheid. Het economisch denken leidt ertoe dat werknemers gezien worden als kostenpost en dat de menselijke maat zoek is. Deelnemers zien hierin ook een rol voor de FNV omdat het gaat om ontwikkelingen die de kwaliteit van het werk (werkzekerheid) en de kwaliteit van de publieke dienstverlening raken.

Een ruime meerderheid van de leden (81%) en een krappe meerderheid van de niet-leden (54%) is van mening dat economisering een keuze van de politiek is en dat het ook mogelijk is een andere weg te kiezen voor ons land. Drie op de tien niet-leden vinden economisering nodig om mee te kunnen komen in de wereldeconomie.

Jonge en hoogopgeleide niet-leden zijn vaker van mening dat economisering bij deze tijd hoort. De houding van leden en niet-leden t.a.v. economisering is niet positief. Onder zowel leden als niet-leden is een meerderheid van mening dat door economisering het verschil tussen arm en rijk groter wordt. Dat vindt 89% van de leden en 74% van de niet-leden. 71% van de leden en 56% van de niet-leden vinden dat collega's elkaars concurrent worden. Jongere leden vinden dat iets minder vaak. Niet-leden met een laag inkomen vinden vaker dat er een lage kwaliteit banen ontstaat.

Kwaliteit van onderwijs en zorg belangrijke graadmeter

Wat is de beste graadmeter om vast te stellen hoe het gaat met Nederland? Dat is zeker niet op de eerste plaats, dat het goed gaat met de economie als zodanig. Slechts 15% van de leden en 33% van de niet-leden plaatsen dit item in hun top-3 van graadmeters.

Leden en niet-leden zijn opmerkelijk eensgezind in hun favoriete graadmeters: 'kwaliteit en toegankelijkheid van onderwijs en zorg' (leden: 54%; niet leden 48%) en 'dat iedereen voldoende te besteden heeft' (zowel leden als niet leden 47%). Aanwezigheid van een sociaal vangnet (o.a. uitkering bij ziekte en ontslag) vinden leden nog net iets belangrijker (ook 54%) terwijl voor niet-leden 'hoe gelukkig' mensen zich voelen' op de derde plaats staat.

Overigens vindt de overgrote meerderheid van de leden en niet-leden dat alle kinderen gelijke kansen moeten krijgen in het onderwijs, ook als dat meer geld kost. Ook vindt meer dan 80% van de leden en de niet-leden dat de aandacht voor de beste leerlingen niet ten koste mag gaan van de anderen.

Matige steun om iets (meer) te doen om de kwaliteit van de samenleving verder te verbeteren

Drie op de tien leden en niet-leden zijn bereid (meer) vrijwilligerswerk doen en twee op de tien leden zijn bereid meer belasting te betalen. Beide met het oogmerk zelf iets te doen om de kwaliteit van de samenleving (verder) te verbeteren. Onder niet-leden krijgt de bereidheid tot het betalen van meer belasting nauwelijks steun (8%).

Vier op de tien leden en bijna de helft van de niet leden vinden echter dat zij al genoeg doen om de kwaliteit van de samenleving (verder) te verbeteren. Lager opgeleiden vinden dat vaker dan hoger opgeleiden, zowel bij leden als niet-leden.

6.1.3 De kernpunten

Volgens Mirjam de Rijk (die het kenniscollege over economisering heeft gegeven) vindt een grote meerderheid van de Nederlanders de ongelijkheid in Nederland te groot en zowel de lonen aan de onderkant als de uitkeringen te laag. Een grote meerderheid vindt dat er niet bezuinigd mag worden op de zorg, de AOW en het pensioen. Er is dus veel steun voor een andere agenda, mits goed gebracht.

1. Er is een alternatief voor economisering: niet winstgevendheid en de economie moeten centraal staan, maar de menselijke maat en het welzijn.
2. Er zijn verschillen tussen hoger en lager opgeleiden en tussen jongeren en ouderen waar het gaat om de beleving van (aspecten van) economisering. Deze beleving gaat ook pas echt leven wanneer het gaat om de manier waarop economisering concreet wordt in het leven van mensen. De uitdaging is dit alles te verbinden.
3. Investering in goede zorg, onderwijs en sociale voorzieningen is van belang. Onderwijs kan een waardevolle bijdrage leveren aan het tegengaan van de tweedeling in de samenleving tussen hoger en lager opgeleiden door in het onderwijs 'leren samenleven' te benadrukken.

6.2. Globalisering

6.2.1. Het thema globalisering

Dat onze economie sterk met die in de rest van de wereld is verweven, realiseerden we ons bij de start van de crisis in 2008 pas goed. In Nederland werken twee van de vijf werknemers in de private sector bij een multinational, terwijl er steeds meer Nederlandse bedrijven in buitenlandse handen komen. Globalisering (toename van grensoverschrijdende handel en investeringen) is één van de trends die op de achtergrond, geleidelijk en bijna onzichtbaar ons leven en ons werk mede bepalen. Daarom maakt het thema deel uit van het Visietraject.

Multinationals hebben veel invloed. Ze zetten hun eigen productieketen op en hun productieprocessen vinden nu over de hele wereld plaats. Ook diensten worden internationaal aangeboden. Daarbij gaat het om netwerken die ook vervoer en dienstverlening omvatten, van grondstof tot verzekering. De meeste opbrengsten gaan naar de uiteinden van de keten: naar

ontwikkeling en ontwerp en naar de marketing. De werknemers in de producerende landen werken onder slechte arbeidsvoorwaarden en omstandigheden.

Voor Nederland wordt globalisering over het algemeen als een positieve trend gezien. Dat hangt samen met onze open economie. Door globalisering zijn consumentenproducten voor veel mensen toegankelijk geworden, terwijl daardoor ook miljoenen mensen op de wereld werk kregen en de ergste armoede is tegengegaan. Het heeft ook voor meer welvaart in Nederland gezorgd. Globalisering verbindt werknemers en vakbonden met elkaar waardoor vakbonden hechter internationaal kunnen samenwerken. De uitdaging daarbij is globalisering ook te laten werken in het voordeel van werknemers.

6.2.2 Wat vinden de leden en niet-leden?

Globalisering werd in het begin van dit traject geen belangrijk thema gevonden. Je kunt niet zeggen dat men het niet belangrijk vond, omdat de vraag was welke van de zes thema's het belangrijkste was. Er werd ook geen verband gelegd tussen globalisering en andere thema's als aandeelhouderskapitalisme. Dat veranderde tijdens de regionale bijeenkomsten. De meeste deelnemers zien de globalisering als onafwendbaar, met voor- en nadelen. Het wordt geassocieerd met verlies van werkgelegenheid, vooral van laaggeschoold werk, met een graaicultuur, uitbuiting, kinderarbeid en een te grote macht voor multinationals. Grote internationale organisaties en bedrijven bepalen de werkgelegenheid en de nationale overheid heeft hier niets meer over te vertellen, denkt men. Enkele leden wijzen ook op de gevolgen van de globalisering voor het milieu en de CO₂-uitstoot. Ze zijn om die reden kritisch over deze trend. Maar globalisering is ook innovatie, meer diversiteit, en veilig en verantwoord ondernemen. Het biedt de mogelijkheid voor iedereen in de wereld de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Multinationals zouden lokale werknemers dan wel meer moeten betrekken en zich aan afspraken moeten houden.

Een deelnemer: 'Ik vind dat gesleep met goederen over de wereld niet erg duurzaam.'

Verschillend voor hoger en lager opgeleiden

Globalisering biedt ook kansen voor de Nederlandse economie en zeker voor de hoger opgeleide werknemers om over de grens te gaan werken bijvoorbeeld. Maar men is er eensgezind over dat globalisering voor lager opgeleiden minder kansen biedt dan voor hoger opgeleiden. 81% van de leden denkt dat globalisering voor laagopgeleiden een bedreiging is, en 48% ziet ook een bedreiging voor middelbaar opgeleide werknemers. Ook de niet-leden zien in meerderheid (62%) voor laagopgeleiden een dreiging. Een derde van de niet-leden ziet ook voor de middengroepen een bedreiging en ziet voor een kwart van deze groep kansen. Voor hoogopgeleiden zien acht op de tien leden en zes op de tien niet-leden juist meer kansen.

Strengere aanpak multinationals

Een ruime meerderheid van de deelnemers vindt dat we de multinationals strenger moeten aanpakken. Negen op de tien leden vinden dit, en zeven op de tien niet-leden. Zij zijn van mening dat multinationals teveel macht hebben en dat ze belasting ontwijken. Slechts 5% van de leden en 16% van de niet-leden vindt dat we deze bedrijven hun gang moeten laten gaan omdat ze voor inkomsten en werkgelegenheid zorgen. Jongeren en hoog opgeleiden vinden dit iets vaker dan ouderen en laagopgeleiden.

Eigen problemen en internationale samenwerking

We moeten ons eerst op onze eigen problemen in Nederland richten, vindt 57% van de leden en 70% van de niet-leden. 30% van de leden vindt juist dat we er eerst voor moeten zorgen dat mensen in andere landen het beter krijgen; oudere leden vinden dit iets vaker dan jongeren. 17% van de niet-leden wil dat we eerst zorgen dat mensen in andere landen het beter krijgen. Laag- en middelbaaropgeleide leden vinden vaker dat we ons eerst op onze eigen problemen moeten richten, resp. 77% en 71% dan hoger opgeleiden, 41%. Maar de meeste deelnemers zien wel mogelijkheden voor verbetering voor iedereen, zowel in Nederland als in andere landen. Twee derde van de leden en bijna de helft van de niet-leden vinden dat we internationaal moeten samenwerken zodat de globalisering kansen biedt voor iedereen. Hoger opgeleiden vinden dit vaker (74%) dan lager- en middelbaar opgeleiden (51%).

6.2.3 De kernpunten

1. Globalisering heeft niet voor iedereen dezelfde gevolgen. Laag en middelbaar opgeleide werknemers ervaren meer de nadelen van de globalisering, terwijl deze voor hoger opgeleiden misschien ook kansen biedt. Daarmee draagt globalisering bij aan de ongelijkheid en de kloof in de samenleving.
2. De FNV moet meer kennis hebben van de manier waarop globalisering de kwaliteit van de banen en de werkgelegenheid beïnvloedt. De ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering, economisering, uitbesteding, anders werken, duurzaamheid en technologische vernieuwing worden immers niet alleen in Nederland, maar mede door internationale bedrijven bepaald.
3. Alle werknemers moeten beter worden van globalisering. Dit vereist dat de FNV investeert in nieuwe vormen van solidariteit. Vormen van internationale vakbondssamenwerking die er tegelijkertijd op gericht zijn dat mensen in andere landen het beter krijgen, en dat werknemers in Nederland worden beschermd tegen negatieve gevolgen van globalisering.
4. Multinationals moeten strenger worden aangepakt. Verbinding met het vakbondswerk bij multinationals is van belang om de eigen leden te beschermen en tegelijkertijd zaken als belastingontwijking, slechte behandeling en betaling van werknemers in productielanden en kinderarbeid aan te pakken.
5. Overheden moeten globalisering reguleren zodat negatieve effecten beperkt blijven en de positieve effecten worden versterkt.

6.3 Technologische ontwikkelingen

6.3.1 Het thema technologische ontwikkelingen

Er is onduidelijkheid bij werkenden, uitkeringsgerechtigden en senioren over de gevolgen van technologie als kunstmatige intelligentie, robotisering, 3D-printers, data-analytics en digitalisering van diensten (Uber, Airbnb). Niet bekend is wat dit gaat betekenen voor sectoren, banen, sociale zekerheid, vakmanschap en zeggenschap.

Processen als robotisering, automatisering en digitalisering maken het mogelijk om meer en complexere taken van werknemers over te nemen of te ondersteunen en deze veranderingen gaan snel. Taken veranderen of verdwijnen en ook de wijze waarop de arbeid in organisaties georganiseerd is, blijft niet hetzelfde. Dit heeft zijn gevolgen voor de arbeidsinhoud, voor wat mensen kunnen, en voor de kwaliteit van het arbeidsaanbod (Echte Banen?).

In de praktijk van nu worden zowel de voor- als de nadelen van robotisering uitvergroot. Recent onderzoek laat zien dat op dit moment vooral informatie-verwerkende banen met routinematige taken in het middensegment van de arbeidsmarkt verdwijnen (polarisatie) en dat er banen in de ICT bijkomen. In vergelijking met het buitenland is de krimp van midden-beroepen in Nederland echter beperkter. Wel krijgen alle opleidingsniveaus met digitalisering en robotisering te maken!

6.3.2 Wat vinden de leden en niet-leden?

Technologische ontwikkelingen zijn niet tegen te houden, zo is de algemene mening, ze gaan snel en steeds sneller. Hierdoor krijgt iedereen straks een andere werkomgeving, terwijl ook de manier verandert waarop iemand zijn inkomen genereert. Denk aan de inkrimping van de post door de komst van e-mail. Mensen blijven altijd nodig, al zal het anders worden dan wat we 20 jaar geleden gewend waren. Voor de deelnemers zijn de meest opvallende punten:

- Tijdig op de ontwikkelingen inspelen.
- Iedereen meenemen.
- Garanties afspreken voor baan zekerheid en koopkracht.
- Polarisatie: als de banen in het middensegment verdwijnen, ontstaat een tweedeling tussen hoger en lager opgeleide werkers.
- Scholing is belangrijk om de veranderingen te kunnen bijhouden.

Kansen zoals genoemd door de deelnemers

In de bedrijven is het mogelijk om met robotisering de concurrentiepositie te versterken. Mensen blijven nodig want robots kunnen menselijk contact niet vervangen. Wat er precies gaat gebeuren is moeilijk te voorspellen maar door tijdig in te spelen op veranderingen kunnen we ook de nieuwe mogelijkheden benutten:

- Robots gebruiken om werk te verlichten;
- Smerig werk laten verdwijnen, dat hoeven we niet meer te doen;
- Door tijd- en plaats-onafhankelijk werken kunnen we werk en gezin beter combineren;
- Als we door robotisering concurrerend kunnen produceren met lage lonen landen, kunnen banen weer terugkomen naar ons land.

Bedreigingen, zoals genoemd door de deelnemers

Slechts 20% van de leden en 26% van de niet-leden verwachten van technologische ontwikkelingen de komende vijf jaar meer nieuwe banen dan dat er banen verdwijnen.

Door robotisering zullen veel van de huidige banen verdwijnen. Vooral de banen in het middensegment van de arbeidsmarkt worden bedreigd. De macht van de bedrijven en aandeelhouders neemt hierdoor toe. Een relatief kleine groep hoogopgeleiden krijgt het beter qua inkomen en zeggenschap. Veel werknemers zullen om lager geschoolde banen moeten concurreren waardoor de lonen onder druk komen te staan en mensen slechte contracten zullen accepteren.

Een deelnemer: 'Van huis uit ben ik geoloog, maar daar kon ik geen werk in vinden. Dus heb ik me omgeschoold tot technische tekenaar, waardoor ik in de Bouw aan de slag kon. Door slimme software hadden ze minder technisch tekenaars nodig. Zo raakte ik mijn baan weer kwijt.'

Er zijn nu al veel zzp-ers met een laag inkomen. En er zullen grote groepen werknemers geen baan meer kunnen vinden. De hoeveelheid extra banen door reshoring wordt overschat. Mensen zijn bang voor een te hoog werktempo, voor inbreuk op hun privacy en voor ongezond en onveilig werk. Door alleen naar kosten te kijken, verdwijnt ook de menselijke maat en verliezen bedrijven ook kennis van werkprocessen. Daardoor treedt vervreemding op. Laaggeschoolden en ouderen veranderen minder gemakkelijk waardoor ze niet mee kunnen in de veranderingen van het vakmanschap. Hoe minder

mensen er werken, hoe minder geld er binnenkomt bij de BV Nederland. Dit heeft negatieve gevolgen voor de sociale zekerheid en de pensioenen, maar ook voor de binnenlandse vraag naar die producten en diensten die door robots worden voortgebracht.

Scholing

Op ICT-gebied moeten veel mensen bijgeschoold worden om een inhaalslag te maken. Zowel leden als niet-leden verwachten dat (bij)scholing en kennisontwikkeling steeds belangrijker gaat worden. Als je je niet omschoolt, vind je zeker geen werk meer. Zij onderkennen dat dit voor bepaalde groepen (mensen aan de onderkant, ouderen) een barrière kan vormen om werk te vinden. Lager opgeleide leden en niet-leden zijn wat vaker van mening dat het hierdoor voor sommige groepen moeilijker wordt om werk te vinden.

Invloed op technologische ontwikkelingen

Er zijn drie aandachtspunten:

- De inhoud van het werk verandert,
- er is angst dat het werk verdwijnt
- er is toenemende invloed van technologie op het werk, maar mensen weten niet altijd welke invloed. Voorlichting is daarom belangrijk.

Mensen moeten meer invloed krijgen bij de implementatie van technologie. Voor leden is de top 3 van belangrijkste middelen daartoe de ondernemingsraad, de vakbond en cao-afspraken. Ook voor niet-leden staat de OR op 1. Daarna komen het werkoverleg en cao-afspraken.

De positie van de OR moet veel strategischer worden ingezet, men moet meer bij de implementatie van technologie betrokken zijn. De FNV moet samen met ondernemingsraden meedenken en anticiperen op veranderende werkorganisaties. En ontwerpers van technologie op menswaardige productiemethoden aanspreken.

6.3.3 De kernpunten

1. De bond moet iets vinden van de manier waarop technologie wordt ingevoerd. We moeten meer aan de voorkant zitten en nadenken onder welke voorwaarden technologie ingevoerd moet worden.
2. Kwaliteit van werk, scholing, basisinkomen, medezeggenschap, veiligheid van robots en stageplekken zijn van groot belang bij de verdere verspreiding van technologie. Een sociaal akkoord waarin deze zaken geregeld worden, kan daarbij behulpzaam zijn.
3. Inzetten op kennis en scholing in brede zin is essentieel. Met als uitgangspunten koopkracht, bestaanszekerheid, vakmanschap en niemand uitsluiten moet de FNV in tijden van veranderingen nieuwe zekerheden creëren door scholing, empowerment en inkomenszekerheid.
4. Invloed uitoefenen door samenwerking met Ondernemingsraden en Europese Ondernemingsraden en door cao-afspraken. Technologie is voor de bond een goed thema als je verbinding wilt maken met thema's die spelen op de werkvloer. De FNV moet meer in ondernemingsraden en in de samenwerking met ondernemingsraden investeren. Technologie is voor de bond een goed thema om verbinding te maken met wat er speelt op de werkvloer. We kunnen bijvoorbeeld afspraken maken in cao's dat ondernemingsraden betrokken moeten worden bij de implementatie van technologie. Bijvoorbeeld door bedenkers en uitvoerders (werkenden) met elkaar in verbinding brengen.

6.4. Anders werken

6.4.1 Het thema Anders werken

Werk en werken is vandaag de dag anders dan 30 jaar geleden. Werkgevers gaan steeds minder een langdurige arbeidsrelatie aan met werknemers. De externe flexibiliteit op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. Ruim een derde van alle werknemers heeft een flexibel contract of is zelfstandige, terwijl 90% van de werknemers met een onzeker contract een vaste baan wil, zo blijkt uit onderzoek van de FNV ("Gezocht: een vaste baan;" FNV, 2015).

Flexibiliteit heeft niet zozeer te maken met de wens van werkgevers om sneller op veranderingen in vraag en aanbod te kunnen reageren, maar vooral met het streven van werkgevers de kosten te reduceren en de risico's af te wentelen op de werkenden en op de samenleving.

Zzp-ers vormen daarbij een afzonderlijke categorie omdat zij in meerderheid niet bijdragen aan de collectieve voorzieningen als de verzekering tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

6.4.2 Wat vinden de leden en niet-leden?

Flexwerk

Leden en niet-leden wijzen op de negatieve invloed van flexwerk op werknemers: toenemende onzekerheid qua werk en inkomen. Er is minder solidariteit en meer individualisering. Het is belangrijk eisen te stellen aan werkzekerheid en gelijke voorwaarden.

Gewezen wordt op nadelen als verdringing van vast werk, bedreiging van de continuïteit van de onderneming door minder betrokken medewerkers, onzeker werk en onveilig werken door ontbrekende kennis bij flexwerkenden. Van de FNV wordt op dit terrein een proactieve houding verwacht: het effect van onzeker werk op de kwaliteit aankaarten, en zich inzetten voor hogere kosten van flex.

Zowel leden als niet leden vinden ingrijpen bij flexwerk nodig. Daarbij leggen leden meer het accent op terugdringen van flexwerk en inzet alleen bij piek en ziek. Niet-leden neigen naar accepteren van flexwerk maar wel met bestrijding van de negatieve gevolgen van flexwerk.

Zzp-ers

Ook voor zzp-ers moet de FNV zich inzetten, vooral voor degenen die het moeilijker hebben. Voor hen kan de FNV zaken regelen als minimumtarieven, belangenbehartiging, schijnconstructies aanpakken en voorbeelden van uitbuiting publiceren. Dat zzp-ers niet sparen voor hun pensioen en vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, wordt zorgelijk gevonden omdat dit de samenleving straks geld kost. Verder is de opvatting dat de overheid zzp-ers moet beschermen met passende wetgeving.

Een deelnemer: 'Ook blijf (zelf gekozen) zzp-ers sparen niet voor pensioen en hebben vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dus kosten ook zij de samenleving straks geld.'

Een meerderheid onder zowel leden (77%) als niet-leden (68%) vindt dat zzp-ers verplicht moeten worden bij te dragen aan collectieve voorzieningen zoals de verzekering tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Dragen zzp-ers daaraan bij, dan kunnen ze er uiteraard ook gebruik van maken.

Zzp-ers zelf zijn verdeeld over deze kwestie. Bij de niet-leden is 56% voor de stelling dat zzp-ers verplicht moeten worden bij te dragen aan collectieve voorzieningen en bij de leden 49%. Van de leden is 36% het hiermee niet eens en 18% van de niet-leden. Mogelijk heeft dit te maken met het type zzp-er (vrijwillig vs. gedwongen).

Belangrijke aspecten in het werk

Niet alleen werk- en inkomenszekerheid zijn voor mensen van belang, maar ook de behoefte het werk zelf vorm te geven, waarbij ze hun vakmanschap optimaal kunnen inzetten. Werkenden krijgen kortom meer behoefte aan zeggenschap over hun werk.

Leden en niet-leden hebben vrijwel dezelfde top-3 bij aspecten die zij belangrijk vinden in het werk: voor beide groepen staat inkomenszekerheid bovenaan, terwijl voor leden werkzekerheid op 2 staat en werkplezier op 3. Bij de niet-leden zijn de nummers 2 en 3 omgekeerd. Op de vierde plaats staat voor leden en niet-leden gezond en veilig kunnen werken. Zeggenschap in het werk, d.w.z. de ruimte om het werk naar eigen inzicht te kunnen doen staat voor leden op de vijfde plaats en voor niet-leden op de zesde.

Scholing

Velen hechten belang aan solidariteit met degenen die niet goed kunnen meekomen op de arbeidsmarkt. Zij bepleiten de maatschappij zo in te richten dat er voor iedereen zoveel mogelijk kansen zijn. Het recht op scholing speelt daarbij een belangrijke rol.

De meerderheid van de leden (61%) en niet-leden (57%) vindt bijscholing hun eigen verantwoordelijkheid. Dat geldt niet voor de bekostiging van de scholing, want 74% van de leden en 65% van de niet-leden vindt dat die voor rekening van de werkgever komt. Sterker nog, het maakt daarbij niet uit op welk contract iemand voor de werkgever werkt: vast, flex, zzp. Een nog grotere meerderheid (leden 82% en niet-leden 75%) vindt dat alle werkenden, ongeacht hun contractvorm of leeftijd, hetzelfde recht op scholing moeten hebben.

Iets minder dan de helft van de werklozen, werkzoekenden en lager opgeleiden vindt het hun eigen verantwoordelijkheid zich bij te scholen. Vooral zzp-ers vinden bijscholing hun eigen verantwoordelijkheid (85%), terwijl 57% vindt dat de werkgever hun scholingskosten moet betalen.

6.4.3 De kernpunten

1. Bij vast/flex-werk is een gelijk speelveld van belang. Ingrijpen is dan ook nodig. Dat kan door de omvang van de flexibele schil terug te brengen en/of de negatieve gevolgen van flexwerk te beperken.
2. Voor werkenden is niet alleen werk- en inkomenszekerheid van belang maar ook werkplezier, goede arbeidsomstandigheden en zeggenschap.
3. Scholing is een onlosmakelijk onderdeel van leven en werken. Iedereen, ongeacht contractvorm of leeftijd, heeft er belang bij om periodiek scholing te volgen, voor het werk nu en voor de toekomst. Ongeacht type contract of leeftijd hebben alle werkenden recht op scholing, betaald door de werkgever. Ook tijd voor scholing tijdens werktijd is daarbij van belang. De werkende heeft zelf een zekere verantwoordelijkheid voor zijn bijscholing.
4. Ook zzp-ers moeten bijdragen aan (en gebruik kunnen maken van) collectieve voorzieningen.

6.5. Klimaatverandering

6.5.1 Het thema klimaatverandering

Klimaatverandering komt in de zomer van 2015 naar voren als een van de zes belangrijke ontwikkelingen voor nadere verkenning in de aanloop naar een nieuw visie- en beleidsprogramma voor de komende jaren.

6.5.2 Wat vinden leden en niet-leden?

Voor het overgrote deel van de FNV-leden is klimaatverandering een nieuw thema. Dat dit grote gevolgen heeft voor onze samenleving, onze economie, kortom voor ons voortbestaan en dus aandacht behoeft, staat voor veel vakbondsleden niet ter discussie. Deelnemers aan de eerste verkenning vinden vooral de belangen van de toekomstige generatie reden om aandacht aan het onderwerp te besteden. Maar wat en hoe klimaatverandering te maken heeft met vakbondswerk en met vraagstukken van werk en inkomen is nog niet precies duidelijk. Klimaatverandering is een onderwerp van groeiend belang, groeiend belang, maar het is voor de FNV nog zoeken hoe hieraan vorm te geven.

De FNV kan er niet omheen

De deelnemers aan de bijeenkomsten zijn zo goed als allemaal betrokken bij het thema. Zij vinden dat de FNV niet om klimaatverandering heen kan. Het belang van een leefbare aarde is groot en daar moet de FNV op stimulerende en activerende wijze mee aan de slag. De focus moet daarbij liggen op de relatie tussen klimaatverandering en werk en inkomen. Dat sluit aan bij de rol en positie van de FNV.

Zorgelijk vinden de deelnemers dat het leefklimaat verslechtert met negatieve gevolgen: luchtvervuiling in China, toenemend tekort aan schoon drinkwater en voedsel, en extremer weer met regenval en overstromingen. Als positieve ontwikkeling wordt het gebruik van wind- en zonne-energie genoemd en ook het toenemend gebruik van waterkracht. De deelnemers beseffen dat het nastreven van klimaatdoelen naast winnaars ook verliezers oplevert. De FNV zou zich moeten inzetten voor goede banen in een duurzame economie.

***Internationale vakbondscampagne:
'No jobs on a dead planet'***

Liever een duurzame, dan een groeiende economie

Nederland moet zo snel mogelijk omschakelen naar 100% duurzame energie. Dat vindt de meerderheid van de leden (70%) en niet-leden (60%). Beide groepen vinden grotendeels dat een duurzame economie belangrijker is dan een groeiende economie (leden: 71%; niet-leden 50%). Die focus op duurzaamheid blijkt ook uit het gegeven dat de meerderheid van beide groepen zelf bereid is iets bij te dragen aan duurzaamheid. Acht op de tien leden en zeven op de tien niet-leden willen investeren in energiebesparing. Daarnaast zijn zeven op de tien leden en ruim vijf op de tien niet-leden bereid te investeren in duurzame energie, bijvoorbeeld door zonnepanelen aan te schaffen.

Voor leden en niet-leden geldt dat hoger opgeleiden die meer verdienen vaker bereid zijn te investeren dan lager opgeleiden die minder verdienen. Koploper in duurzaamheid is de groep zzp-leden. Ze zijn vaker bereid te investeren dan leden met een andere werksituatie. Ook zijn zij het vaakst van mening dat Nederland zo snel mogelijk moet omschakelen naar 100% duurzame energie.

Practice what you preach

In alle bijeenkomsten wordt aandacht gevraagd voor '*practice what you preach*'. In de eigen (werk)organisatie van de FNV mist men herkenbare aandacht voor verduurzaming. Denk daarbij aan energiebesparing (eigen gebouwen/energie/verlichting), mobiliteit (openbaar vervoer, groen wagenpark, elektrisch rijden). Leden noemen nogal eens de conservatieve houding van de FNV ten opzichte van vergroening. Gepleit wordt voor een andere manier van kijken naar de wereld en op zoek te gaan naar creatieve oplossingen en verbindingen. In dit verband wordt het gedachtengoed van de circulaire economie en fiscale vergroening als positieve ontwikkelingen genoemd. De FNV moet op dit punt zelf deskundiger worden.

6.5.3 De kernpunten

1. Uit het Visietraject komt een duidelijke richting naar voren: de FNV kiest voor een meer duurzame economie en zoekt naar een nieuwe balans. Daarin gaan milieu- en werkgelegenheidsbelangen hand in hand. Waar ze tegenover elkaar staan vragen ze van de vakbeweging lastige keuzes. Brede coalitievorming en strategische samenwerking helpen om de juiste weg te bewandelen. Er valt nog veel werk te verzetten om leden te informeren en bij hen betrokkenheid te creëren.
2. Een dilemma is dat duurzame economie niet automatisch leidt tot een Echte Baan of Decent Work. En hoe kan de FNV ervoor zorgen dat mensen in fossiele energieën die hun baan kwijtraken ook goed terecht komen? Dit vraagt om transitiebeleid in sectoren.
3. FNV-leden werken vooral in de oude economie waar de klappen vallen. Er is discussie over de vraag of de FNV wel in staat is om ook in nieuwe sectoren positie op te bouwen.
4. Deelnemers aan de regiobijeenkomsten zijn in drie stromingen te onderscheiden:
 - De pragmatisch ingestelden zien een rechtvaardig transitiebeleid als prioriteit.
 - De maatschappijkritisch ingestelden willen een duurzame economie met een andere manier van produceren, wellicht minder consumeren en een andere leefstijl. Ze willen kortom tevreden zijn met een economie die niet meer groeit maar wel duurzaam is.
 - Een kleine minderheid vraagt zich af of we toch niet moeten blijven kiezen voor fossiele energie en of het allemaal zo'n vaart wel loopt met klimaatverandering.
5. Klimaatverandering en bond: van vraagteken naar uitroepteken. De FNV moet blijven opkomen voor de belangen van leden in de oude economie en leden meenemen in toekomstige ontwikkelingen. Dit betekent enerzijds een duidelijke keus voor duurzaamheid, maar anderzijds ook weer niet te ver vooroplopen met het risico het contact met de leden te verliezen.

6.6 Demografische ontwikkelingen

6.6.1 Het thema demografische ontwikkelingen

We leven steeds langer. Tegelijkertijd daalt het geboortecijfer. Daardoor komen er relatief meer ouderen en minder jongeren, ook op de arbeidsmarkt. De kosten voor ouderenzorg nemen toe en pensioenuitkeringen staan onder druk. Hoe zorgen we ervoor dat ouderen gezond langer kunnen doorwerken én dat jongeren een plek kunnen vinden op de arbeidsmarkt in een Echte Baan? Hoe gaan we om met zorgen rond de betaalbaarheid van voorzieningen en met de druk op het inkomen, ook van gepensioneerden? Hoe kunnen we er voor zorgen dat het werk er zo uit ziet dat iedere werknemer zijn werk kan combineren met voldoende tijd voor zichzelf, voor kinderen en om te zorgen voor anderen. En hoe gaan we om met mantelzorg?

6.6.2 Wat vinden de leden en niet-leden?

Leden verwachten dat demografische veranderingen veel impact zullen hebben op hun werk en inkomen. Voor 50% van de ondervraagden is het thema herkenbaar. Ongeveer een derde denkt dat dit veel tot zeer veel invloed heeft op het eigen leven. Bijna de helft vindt het belangrijk tot zeer belangrijk.

Zorgen zijn er vooral over pensioen, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg en de combinatie van werk en mantelzorg. Beide kanten van het vluchtelingendebat komen aan de orde in de bijeenkomsten. Er zijn zorgen of onze samenleving zo'n toestroom wel aan kan, over cultuurverschillen en over verdringing op de arbeidsmarkt. Maar deelnemers zien ook de kansen die migratie biedt in een vergrijzende samenleving. Vluchtelingen moeten dan zo spoedig mogelijk omgeschoold worden.

Een deelnemster: 'Ik geef les op een school in Rotterdam met veel moslimleerlingen. Maar voor mij als transgender hebben ze maar weinig begrip.'

Zorgen over pensioen en zorgkosten

Een grote groep leden en niet-leden maakt zich zorgen over de toekomst. Dit geldt zowel voor de hoogte van hun pensioenuitkering (leden: 76%; niet-leden: 70%) als de kosten voor de zorg die ze nu of in de toekomst nodig hebben (leden: 72%; niet-leden: 71%). Deelnemers vinden dat er teveel wordt bezuinigd in de (ouderen)zorg en dat de zorg wordt uitgekleeft. Mantelzorg kan dat niet opvangen en moet zeker geen verplichting worden. De FNV moet niet meegaan met een verplichte participatiesamenleving. Marktwerving en bezuiniging in de zorg moeten teruggedraaid worden. Meer leden (70%) dan niet-leden (57%) maken zich zorgen of ze wel gezond door kunnen werken tot hun pensioen. Deelnemers wijzen erop dat in veel beroepen het werk niet vol te houden is tot 67 jaar in lichamelijk of psychisch belastende beroepen. Bovendien is er grote onzekerheid over nog langer moeten doorwerken dan 67 jaar: een onvoorspelbare toekomst waar je je moeilijk op kunt instellen. Vooral ouderen wijzen op de naar hun mening foute beslissing van de FNV om mee te gaan in het verhogen van de AOW-leeftijd.

Lager opgeleiden maken zich meer zorgen over zorgkosten en pensioen dan hoger opgeleiden. Onder niet-leden maken ouderen zich meer zorgen dan jongeren.

Mensen werkzaam in het bedrijfsleven maken zich de meeste zorgen; zzp-ers de minste.

Werk en mantelzorg moeilijk te combineren

Ongeveer driekwart van de mensen heeft er moeite mee werk en zorgtaken (voor kinderen of zieke naasten) te combineren. Voor leden geldt dat wat sterker dan niet-leden (resp. 81%

en 72%). Ook verwachten ze dat het voor mensen moeilijk is om (nog meer) mantelzorg te gaan verlenen. Leden en niet-leden zijn het met elkaar eens dat er iets moet veranderen in de manier van werken om mantelzorg beter mogelijk te maken. Onder niet-leden vinden vrouwen vaker dan mannen dat mensen om hen heen geen ruimte meer hebben om nog meer mantelzorg te gaan verlenen. Ouderen zien dit ook meer dan jongeren.

Kwetsbare positie van ouderen

Deelnemers hebben last van de vooroordelen van werkgevers over ouderen: te duur, vaak ziek, niet productief etc. Het houden van werk en vinden van nieuw werk is voor ouderen heel moeilijk. Zij worden gemakkelijk vervangen door jongeren. Er is sprake van afnemende werkgelegenheid, waardoor baankansen van ouderen ook afnemen. En als je veel van baan wisselt, heb je ook nog eens een lager pensioen. Daarbij is de werkdruk hoog waardoor niet iedereen kan meekomen. Als je ouder bent, lig je eruit, zo is de opvatting.

6.6.3 De kernpunten

1. We moeten af van een samenleving die alleen draait om geld en nut. Belangrijk is dat we nadenken over de herverdeling van werk, het streven naar volledige werkgelegenheid, de betekenis van werk (betaald en onbetaald) en de mogelijke rol die het basisinkomen hierbij zou kunnen spelen. Nadruk op geld en winst leidt onder andere tot werkende armen. Eerlijke verdeling van werk en kwaliteit van werk en inkomen, daar gaat het om.
2. Moeten we aan werk dezelfde centrale betekenis blijven toekennen als we altijd deden? En moet de waarde van werk dan altijd worden uitgedrukt in geld? Hoe gaan we om met de kwetsbare arbeidsmarktpositie van ouderen en de zwakke arbeidsmarktpositie van jongeren? Is eerlijker verdelen van werk (en niet-werk) een reële optie? Op welke manier? Deze vragen sluiten aan bij de onderdelen 1, economisering en 4, anders werken, in dit hoofdstuk.
3. Voor de vakbond zijn netwerken op lokaal niveau belangrijk om herkenbaar te zijn in de wijk. De bond moet niet alleen een ledenorganisatie zijn, maar ook mensen verbinden door met een positief verhaal te komen. Met bijvoorbeeld alternatieven voor langer doorwerken voor (alle) ouderen zoals een flexibele pensioendatum en voorzieningen voor een betere balans van werk, zorgtaken en vrije tijd.
4. Migratiestromen maken dat de koek groter moet worden, zodat je niet de armoede hoeft te verdelen. Zo niet, dan dreigen lager opgeleiden en vluchtelingen elkaars concurrenten te worden. Belangrijk is dus te investeren in meer werk, maar ook in een inburgeringstraject om de integratie van vluchtelingen in de Nederlandse samenleving te bevorderen.

Bijdragen van twee netwerken: diversiteit van groot belang

1. Bijdragen van de netwerken Roze FNV en Wereldburgers FNV

Behalve de inbreng van leden via de bijeenkomsten en vragenlijsten in het kader van het visietraject zijn er tijdens dit traject ook twee visiedocumenten ingebracht, aangeleverd door het Netwerk Roze FNV en het Netwerk Wereldburgers FNV. De inhoud van deze documenten is niet aan de orde geweest tijdens de bijeenkomsten en raadplegingen van het visietraject. De inhoud ervan is echter wel van belang voor de conclusies die aan het visietraject verbonden kunnen worden.

2. Wat vinden de leden van de netwerken?

Het Netwerk Wereldburgers FNV schrijft: "In Nederland vindt anno 2016 nog steeds discriminatie en racisme plaats. In verhouding zijn veel meer migranten (mensen met een andere afkomst dan de

Nederlandse) werkloos dan autochtonen; er wordt gediscrimineerd op achternaam en huidskleur, er is nog steeds een *genderpaygap* en vrouwen en migranten zitten veel te weinig op topfuncties in het bedrijfsleven en bij de overheid. (...) De FNV kan haar ogen niet sluiten voor de grote sociaaleconomische verschillen tussen groepen mensen, de steeds groter wordende scheiding tussen arm en rijk en de hogere werkloosheid onder migranten dan onder autochtonen. Deze verschillen kunnen leiden tot maatschappelijke roering, verharding, radicalisering en in incidentele gevallen tot terrorisme.”

Het netwerk koppelt aan deze analyse de beleidsaanbevelingen om:

- Mensen bewust te maken van discriminatie;
- Uitsluiting en extremisme te veroordelen en er geen podium voor te bieden;
- Sociaaleconomische gelijkheid te bevorderen;
- Diversiteit als ethische norm en moreel ijkpunt te hanteren en daar ook naar te handelen, o.a. door het diversiteitscharter te ondertekenen.

Het Netwerk Roze FNV schrijft: “De bescherming van homo’s en lesbo’s is wettelijk tot op redelijke hoogte geregeld. (...) Op de werkplek vindt echter nog steeds discriminatie plaats, zien we pestgedrag en uitsluiting van informatie. Wat betreft biseksuelen, intersekse personen en transgender is nog veel werk te verzetten. (...) Ons ideaal is bereikt zodra het Netwerk Roze FNV overbodig is geworden. Dat wil zeggen dat discriminatie, uitsluiting en achterstelling van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgenders en intersekse personen nagenoeg verdwenen is.”

Het netwerk koppelt aan deze analyse beleidsaanbevelingen om:

- Discriminatie van lhbt’s te bestrijden op de werkplek en grote stappen te zetten op het gebied van acceptatie en inclusie, ook internationaal;
- De ondertekening van het diversiteitscharter door zoveel mogelijk bedrijven te bevorderen;
- In cao’s regelingen op te nemen die voor lhbt’s van belang zijn, zoals het mogelijk maken van zorgrelaties met meerdere personen en transitieverlof voor transgenders;
- De bekendheid van het Netwerk Roze binnen de FNV en in de maatschappij te bevorderen en te zorgen voor gender neutrale leden- en personeelsadministraties.

De kernboodschap uit de visiedocumenten van het Netwerk Roze FNV en het Netwerk Wereldburgers FNV is dat de discriminatie van minderheidsgroepen in de maatschappij in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder moet verminderen. Deze boodschap is in lijn met de solidaire en egalitaire boodschap die de deelnemers aan het visietraject in relatie tot veel thema’s hebben uitgesproken. Expliciet aandacht besteden aan diversiteit binnen en door de FNV blijft van groot belang. Dit mede omdat uit het visietraject ook blijkt dat er niet altijd overeenstemming is, maar dat er op diverse thema’s ook behoorlijke verschillen kunnen worden waargenomen tussen de antwoorden van de verschillende groepen terwijl mensen toch zoeken naar solidariteit en de FNV vragen om hier vormen voor te vinden. Een specifiek punt dat daarnaast uit beide bijdragen naar voren komt, is het belang van het diversiteitscharter. De verdere specifieke punten kunnen gezien worden als manieren waarop het grote belang van diversiteit ook concreet kan worden gemaakt.

3. De kernpunten

1. Discriminatie in de maatschappij en op de werkplek moet bestreden worden en grote stappen moeten worden gezet op het gebied van acceptatie en inclusie, ook internationaal.
2. Diversiteit moet als ethische norm en moreel ijkpunt worden gehanteerd en daar moet ook naar worden gehandeld, o.a. door ondertekening van het diversiteitscharter te bevorderen.

7. De thema's van het Visietraject

Inleiding

In hoofdstuk 6 zijn de zes thema's van het visietraject kort beschreven en zijn op hoofdlijnen de ervaringen en meningen van de deelnemers aan het traject weergegeven. In dit hoofdstuk komt elk thema ruimer aan bod:

1. Economisering
2. Globalisering
3. Technologische ontwikkelingen
4. Anders Werken
5. Klimaatverandering
6. Demografische veranderingen

THEMA: ECONOMISERING

BASISINKOMEN GRAAIERS
24 UURS ECONOMIE ASOCIAAL
ONZEKERHEID VERZAKELIJKING **VERSOBERING**
ALLES IS GELD ONTHAASTEN PENSIOEN SAMENWERKEN
GROTE KLOOF **GOED** MENSELIJKE MAAT
OUDERENZORG IEDER VOOR ZICH WELZIJN **MACHT** PARTICIPATIE
CRISIS ECONOMISERING KWALITEIT VAN LEVEN
VERHARDING
ZELF DOEN **INKOMEN** FLEX
BRUTO NATIONAAL GELUK **DELEN** TIJD
SAMENLEVING **ANGST** KLEINSCHALIG INDIVIDUALISERING
PRIVATISERING **GROEN** OVERHEID
SOLIDARITEIT **KAPITALISME** RENDEMENTSDENKEN
SOCIALE ACHTERUITGANG **BESCHERMING**
CONSUMPTIE GEZONDHEID
MANTELZORG
DEELECONOMIE **EGO** EVENWICHT
DUURZAAMHEID VERANTWOORDELIJKHEID
SLECHT VRIJE MARKT DOORGESLAGEN
VRIJWILLIGERSWERK **GELUK** BEMOEIZUCHT
WERKELOOSHEID **ZORG**
GROEIEN TELEURSTELLEND ONPERSOONLIJK
VERDRAAGZAAMHEID **REGELS** ARMOEDE
BEZUINIGINGEN **STRESS** WERKDruk
EENZAAMHEID



7.1. Economisering en de FNV

7.1.1 Inleiding

Als je vandaag een bedrijf binnen stapt, is dat sterk veranderd ten opzichte van 30 jaar geleden. Grote kans dat de receptioniste achter de balie niet meer in dienst is van het bedrijf, maar wordt ingehuurd bij een facilitair bedrijf. Net als de beveiligers bij de deur en de kantine medewerkers. Productiewerk is vaak buiten de deur georganiseerd: in een goedkoper buitenland of dichterbij via kleine gespecialiseerde onderaannemers. Grote kans dat de assemblage wel nog in huis gebeurt, misschien de instrumentbouw ook. In complexe bedrijven wordt dit vooral gedaan door vaste werknemers met een kleinere groep flexwerkers. In laag-technologische bedrijven is het vaker andersom: grote groepen flexwerkers die via uitzendwerk, payroll, contracting of plusmincontracten de losse en ingevoerde onderdelen samenvoegen tot het eindproduct. Ook andere bedrijfsactiviteiten als de loonadministratie, technisch onderhoud en delen van communicatie worden vaak uitbesteed of inbesteed. Research & Development (R&D) wordt meestal gezien als kernactiviteit van het bedrijf en is vaak niet uitbesteed, al is hier een verschuiving gaande: steeds vaker kopen grote bedrijven ook die kennis extern in. In feite is dat een voortzetting van de praktijk om R&D te organiseren via detacheringen.

7.1.2 Hoe is economisering zichtbaar?

Economisering sinds 1950

In de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog was economische groei het middel om een samenleving op te bouwen waarin iedereen een goed leven kon hebben. De opbouw van de verzorgingsstaat was daarbij essentieel. Sinds de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw wordt economische groei echter steeds minder als middel gezien om de kwaliteit van ons bestaan te verbeteren. Het is een op zichzelf staand doel geworden.

Dit heeft te maken met de crisis waarin de Westerse economie zich in de jaren zeventig van de vorige eeuw bevond. De vakbeweging was zeer actief, bijvoorbeeld tegen de oplopende werkloosheid en op de werkvloer voor betere arbeidsomstandigheden. De arbeidsproductiviteit steeg niet meer zo snel als in voorgaande decennia en de winstmarges liepen terug. Tegen deze achtergrond ontstonden nieuwe economische en politieke inzichten op een drietal terreinen:

- privatiseren van publieke dienstverlening (vrije markt),
- democratie (zelf doen, participatie, eigen verantwoordelijkheid)
- een nieuwe arbeidsmoraal en –organisatie (meer flexibilisering en mobiliteit).

Kerngedachte is: de markt zorgt voor de beste uitkomsten en dus is er meer marktwerking nodig. Regulering zit dat maar in de weg (administratieve lastenverlichting voor werkgevers dus). De overheid moet zich tot haar kerntaken beperken (privatisering). Deze gedachten sloten goed aan bij de opkomende individualisering. Ook in het politiek linker spectrum viel deze ontwikkeling goed. Daar stond in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw de emancipatiestrijd centraal. Grote centraal aangestuurde bedrijven – denk aan de auto-industrie of de nationale post – met duizenden, zo niet tienduizenden werknemers, werden opgeknipt. Er ontstonden nieuwe bedrijven met een

relatief platte organisatiestructuur. Daardoor kon er wereldwijd sneller op veranderingen in de vraag worden ingesprongen.

Effecten van economisering

De invloed van de economisering op de samenleving is groot. Economisering is zo verweven met ons leven en onze zienswijze, dat wij er nauwelijks nog weet van hebben. Overal in de samenleving zijn de gevolgen te zien.

- Van de splitsing op het spoor van NS en Prorail tot de uitkleding van de thuiszorg.
- Van de bijna 24-uurs openstelling van supermarkten tot toenemende regeldruk op ons werk (werkdruk).
- Ook 's avonds en op zondag je boodschappen kunnen doen, wat erg handig kan zijn. De ongelijkheid in onze samenleving wordt steeds groter. "Als je maar je best doet en hard werkt, komt het goed", gaat voor een steeds kleiner deel op, terwijl een steeds groter deel achterblijft. Terwijl ook die groep gewoon haar best doet. Alleen dat wordt steeds minder als zodanig ervaren. Het aantal mensen met een flexibel, onzeker arbeidscontract stijgt.
- Flexibilisering van de arbeidsmarkt waardoor er steeds meer mensen bij komen met variabele, onzekere inkomens. Inkomens ook die vaak lager liggen dan de inkomens van mensen met vaste contracten. De inkomensongelijkheid stijgt en de inkomenszekerheid neemt af.

Mythes doorgeprikt

In haar kenniscollege op 8 januari 2016 prikte Mirjam de Rijk een aantal mythes over economisering door:

- **Een kleinere overheid. Vaak verpakt als: 'een grote publieke sector is slecht voor de economie'.**

Dat is ideologie, en klopt niet. De publieke sector draagt net zo goed bij aan de economie als de marktsector. We kunnen aannemen dat zeker zoveel mensen in het publieke domein hun boterham verdienen als in het private. Dat een grote publieke sector heel goed samen kan gaan met een bloeiende economie bewijzen de Scandinavische landen. Begin jaren negentig ging het in Nederland prima met de economie, terwijl de collectieve lastendruk toen 45 procent was tegen nu 38 procent. Aan de energiebedrijven en de NS zien we dat de markt vaak helemaal niet efficiënter of beter werkt. Daarbij is het zo dat ook de overheid investeert, en als het om innovatie gaat. Het is zelfs zo dat de meeste innovaties tot stand komen met overheidsgeld.

Overigens is minder dienstverlening door de overheid wel goed voor het private bedrijfsleven. Het betekent dan meer ruimte voor aanbieders van dienstverlening op de private markt.

- **'Geef bedrijven de ruimte, zowel financieel als in de regelgeving, dat is goed voor de economie en dus voor iedereen'.**

Hier zitten twee veronderstellingen of mythes in die niet automatisch kloppen. Allereerst: ruimte voor bedrijven levert niet automatisch investeringen op. Zo bleven de winsten tijdens de afgelopen zeven jaar op peil terwijl de investeringen enorm daalden. Ten tweede: investeringen leveren niet per definitie werk op, ze kunnen ook ten koste gaan van werk. 'Goed voor de economie' en 'slecht voor de economie' worden als toverformules gebruikt, en

de economie wordt gepresenteerd als eenduidigheid. Maar wat goed is voor de een, hoeft helemaal niet goed te zijn voor de ander. Het gaat werkenden om werk en inkomen en bedrijven gaat het om een hogere productie tegen een zo laag mogelijke prijs. 'Goed voor bedrijven' is iets anders dan 'goed voor de werkgelegenheid'. De stelling 'iedereen profiteert van economische groei' is niet zonder meer waar. Dat hangt helemaal af van de verdeling van de opbrengsten: hoeveel gaat er naar werkenden, hoeveel blijft er bij eigenaren en financiers? Naast natuurlijk de inkomensverdeling meer in het algemeen. Alleen bij een evenwichtige verdeling van de opbrengsten kan deze mythe op waarheid berusten. Die evenwichtige verdeling komt overigens niet vanzelf tot stand; daar is regelgeving voor nodig.

- **'Nederland als BV, de BV Nederland'.**

Het land wordt afgeschilderd als grootbedrijf in plaats van als een gemeenschap van burgers. Grappig is trouwens dat er daarbij wel selectief gewinkeld wordt: wel het kostendenken en het gebrek aan andere dan financiële waarden, niet het denken in investeringen en maatschappelijk verantwoord ondernemen, wat bij echte bedrijven wel gebeurt.

- **Het denken in wedijver en concurrentie.**

Dit zou ook gebeuren tussen steden, universiteiten, etc. Het publieke domein wordt zo het marktdomein ingezogen.

- **'Hervormingen en bezuinigingen zijn goed voor ongeveer alles'.**

De onderliggende agenda is daarbij die kleinere overheid. Hervormingen zijn een soort toverwoord. Letterlijk: 'Verandering ter verbetering'. De waarheid is dat alleen de hervormingen rond de hypotheekrente-af trek helpen de economische crisis te bestrijden. Dat geldt niet voor de hervorming van pensioenen of de flexibilisering van de arbeidsmarkt en voor bezuinigen al helemaal niet. Het hangt dus van het soort hervorming of bezuiniging af wat het effect ervan is.

- **'In een goed werkende economie is er alleen frictiewerkloosheid'.**

Die redenering gaat er vanuit dat arbeid net zo lang goedkoper wordt tot iedereen werk heeft. Zonder enige bescherming is dat misschien zo (denk aan ruitenwassers bij stoplichten, of aan prostituees). We willen die bescherming echter niet kwijt en we willen niet dat de prijs van arbeid eindeloos daalt. Wat vooral wordt miskend, is dat de perfect functionerende economie niet bestaat. Economie is net als het weer: een veranderlijk verschijnsel (want afhankelijk van import- en exportcijfers, innovaties, de rol van concurrenten e.d.) waardoor werkgelegenheid zich continu moet aanpassen. Dat betekent dat (enige) werkloosheid onvermijdelijk is.

- **De loonkosten zijn bepalend zijn voor de economische groei.**

Deze veronderstelling zou betekenen dat de vakbeweging toch vooral geen looneisen moet stellen, want dat is slecht voor die groei. Deze stelling berust niet op een misverstand, maar is wel onvolledig. Concurrentiekracht hangt immers af van productiekosten, en daarvan zijn loonkosten maar een deel. Een hoge arbeidsproductiviteit drukt in feite de loonkosten. De Nederlandse economie is voor tweederde afhankelijk van de binnenlandse markt en afzet. Voor die binnenlandse markt is juist de koopkracht (inclusief de koopkracht van de overheid)

van groot belang. Wat het 'juiste' loonkostenniveau voor de economie is, hangt dus niet alleen af van de wens de productiekosten in de hand te houden, maar ook van de wens de koopkracht te optimaliseren.

- **Verhoog de arbeidsproductiviteit én de hoeveelheid gewerkte uren, dan groeit de economie.**

Op zichzelf is het waar dat de hoeveelheid gewerkte uren maal de arbeidsproductiviteit de economie is. Maar die rekensom wordt onterecht als 'oplossing' gezien voor meer economische groei. Dat is problematisch omdat bij een hogere productiviteit vaak de hoeveelheid gewerkte uren daalt. Beide opvoeren is dus moeilijk. Je kunt niet naar believen de hoeveelheid gewerkte uren opvoeren: er moet ook vraag zijn naar de geleverde diensten en de gemaakte producten. Het is daarom lastig om dit 'recept' in de praktijk te brengen.

- **Economische groei is hét middel tot meer werkgelegenheid.**

Ook deze veronderstelling berust op een misverstand. De hoeveelheid werk in Nederland bleef, gecorrigeerd voor het aantal inwoners, sinds 1970 gelijk, terwijl we gemiddeld per inwoner wel 2,15 keer zoveel produceren. En, recent voorbeeld: het Nederlandse BBP was in 2015 weer even hoog als in 2008, maar met 200.000 minder fte. (Nb: alle flexwerk is hier meegerekend).

Voor werkgelegenheid is meer nodig dan economische groei, maar de belangrijkste deuren naar meer werk zitten op slot:

Meer werk in de publieke sector: de afgelopen twee jaar zijn er 65.000 banen wegbezuinigd in de zorg. Als de collectieve lasten nu even hoog waren als in 1993 was er nu 47 miljard meer voor (banen in de) de publieke sector maar overigens 47 miljard minder in de private sfeer. De werkgelegenheidseffecten hiervan hangen af van de vraag welke sector de meeste werkgelegenheid creëert bij een bepaalde hoeveelheid middelen.

Publieke investeringen: daar zou geen geld voor zijn, maar dat is wel vreemd in het vijfde rijkste land ter wereld. Of het tot publieke investeringen komt, hangt uiteraard af van de mogelijkheid om (een bepaald bedrag aan) belasting te heffen.

Binnenlandse afzet vergroten door volwaardige loonstijgingen of die loonruimte omzetten in werk eerlijker delen (**arbeidstijdverkorting**), waardoor de koopkracht van sommige mensen groeit en van anderen daalt (degenen dus die werk of uren moeten inleveren).

7.1.3 Feiten en meningen van (niet-)leden

Verkenning

In november 2015 is onderzocht wat (niet-)leden belangrijk vinden en wat zij vinden van de gekozen thema's naar aanleiding van de startbijeenkomst op 19 juni 2015.

Opvallend is dat onderwerpen die raken aan het thema economisering van de samenleving "spontaan" vaak genoemd worden. (Niet-)leden hebben het dan vooral over een "fijne samenleving voor iedereen" en "meer streven naar welzijn". Deelnemers ervaren een toenemende ongelijkheid, die niet altijd zichtbaar is voor een ieder. Deze ontwikkeling vinden ze relatief belangrijker dan andere spontaan genoemde onderwerpen. Er zijn ook zorgen over de kwaliteit van de publieke dienstverlening (sociaal domein). Vooral de (on)betaalbaarheid van de zorg wordt genoemd.

De deelnemers ervaren meer bestaansonzekerheid. Genoemd worden de flexibele contracten, Zzp-ers, dat mensen langer werkloos blijven en dat ouderen moeilijker aan de slag komen. Ook druk en bezuinigingen op collectieve voorzieningen worden daarbij aangehaald.

Naast de bovenstaande opmerkingen is naar aanleiding van de stellingen gesproken over het neoliberalisme. De deelnemers geven aan dat deze trend gekeerd moet worden. Geld verdienen lijkt het leidende principe; dit gaat ten koste van alles en draagt niet bij aan duurzaamheid. Het economisch denken leidt ertoe dat werknemers gezien worden als kostenpost en dat de menselijke maat zoek is. Deelnemers zien hierin ook een rol voor de FNV omdat het gaat om ontwikkelingen die de kwaliteit van het werk (werkzekerheid) en de kwaliteit van de publieke dienstverlening raken.

Verdieping in 12 bijeenkomsten in maand januari

Bij economisering denken mensen aan het volgende: "De mens is er voor het geld i.p.v. het geld is er voor de mens". Het rendementsdenken waarin de mens niet meer centraal staat, is leidend. Dit wordt breed ervaren. Het gaat dan niet meer om waarden en normen, maar alleen om geld. Wat is ons bruto nationaal geluk? Er zijn ook deelnemers die zich machteloos voelen en niet durven op te komen voor hun belangen (je raakt je baan kwijt).

De productie moet zo goedkoop mogelijk en dat gaat ten koste van de werknemer. Aan de andere kant gaan we wel naar een economie toe met minder geld, waar je zelf je energie kunt opwekken, er meer gerecycled kan worden en minder gebruik gemaakt wordt van fossiele brandstoffen. Om te kunnen blijven concurreren, moeten bedrijven vooral innoveren en dat slaagt niet zonder werknemers (sociale innovatie). Het denken en spreken in termen van economische groei moet anders. Meer denken in termen van wat van waarde is voor werkenden (kwaliteit van werk en kwaliteit van publieke voorzieningen). Dat geldt niet alleen voor de zorg en het pensioen maar ook voor het onderwijs. Een deelnemer: "In het onderwijs zie ik dat marktwerking fataal is... leraren die goed onderwijs willen geven hebben daar last van".

We moeten duidelijk maken dat een bedrijf ook een maatschappelijke functie heeft. Bedrijven staan niet buiten de samenleving maar hebben ook een plicht om de samenleving te ondersteunen.

Deelnemers ervaren een toenemende ongelijkheid (rijken worden rijker) in inkomen en vermogen. We moeten geld halen waar het zit. Is het basisinkomen een oplossing?

Er is meer concurrentie tussen werkenden (hoog versus laag, ZZP versus vast etc.) en dat leidt tot ieder voor zich. "De sociale cohesie is zoek". Dit leidt ook tot angst en machteloosheid. Je krijgt mensen die meer en minder waard zijn. Mensen ervaren verdringing in verschillende sectoren, dat geeft onzekerheid.

Een deelnemer: "Ik werk in de hulpverlening...De individualisering leid bij mij aan de telefoon tot zelfmoordgesprekken". "Als vrouw zonder werk met een goed verdienende partner, ben ik zonder uitkering mijn onafhankelijkheid kwijt."

Mensen ervaren uitholling van arbeidsvoorwaarden (lage tarieven voor zzp-ers en flexkrachten) en arbeidsomstandigheden (kwaliteit van het werk). "Het zijn m.n. jongeren die te maken krijgen met flex". "Er zijn ook meer mensen die niet meer mee kunnen doen."

De flexibele contracten leiden tot ongelijk loon voor gelijk werk, maar ook tot verschillen in zeggenschap bijvoorbeeld als het gaat om arbeidstijden.

Omdat er straks te weinig banen zijn, moeten we de discussie starten over een basisinkomen dat hoog genoeg moet zijn om van te kunnen leven.

Bedreigingen

- Handelsverdragen.
- De rol van de overheid als grote afnemer van payrolldiensten.
- Aanbesteding, uitbesteding, offshoring (globalisering).
- Wij als consumenten zijn ook onderdeel van het probleem. We kopen daar waar de gemoederen het goedkoopst zijn en we zijn blij met de 24-uurs openstelling.
- Wie zijn nu onze tegenstanders? Is de macht verschoven van staten naar grote bedrijven?

Kansen

- Inbesteden.
- Je hebt koopkracht nodig voor een draaiende economie. Basisinkomen.
- Wij moeten uitleggen dat we samenleven, dat we samen de koek maken, verdienen en verdelen. Een kwaliteitsverhaal als antwoord op het kostenverhaal voor de publieke sector.
- De FNV moet meer een club worden en laten zien dat er samenhang is tussen werknemers.
- Young & United.
- Werk eerlijker herverdelen, misschien wel flexibeler en meer sectorgericht.
- Er liggen ook kansen binnen bedrijven doordat OR-leden met steun van de FNV-leden tegenwicht bieden.
- De FNV moet duidelijk maken dat het collectief ook van deze tijd is. Dat verhaal moet niet alleen gaan over werk maar ook over zorg en samenleving.
- Nodig is een verbindend verhaal dat laat zien hoe het komt en dat er een alternatieve ideologie is. Het bewustzijn moet worden vergroot zodat het alternatief geloofwaardig wordt. We moeten werk weer politiek maken en steviger ageren naar buiten.
- De ontwikkeling is sluipend, mensen hebben niet door wat er gebeurt. De FNV moet dit ontsluiëren.
- Zeggenschap over het werk vergroten.
- Waarden benadrukken i.p.v. de economie.
- Bloei i.p.v. groei.
- Spelregels verzinnen om de koek eerlijker te verdelen.
- Organiseren: een gezamenlijk doel formuleren en in het echt mensen bijeen brengen.
- Nieuwe collectieven zijn juist modern.

Verbreiding

Uit de draagvlakmeting door onderzoeksbureau TÖTTA komen de volgende gegevens naar voren:

Alternatief voor economisering

Een ruime meerderheid van de leden (81%) en een krappe meerderheid van de niet-leden (54%) is van mening dat economisering een keuze van de politiek is en dat het ook mogelijk is een andere weg te kiezen voor ons land. Drie op de tien niet-leden vinden economisering nodig om mee te kunnen komen in de wereldeconomie.

Jonge en hoogopgeleide niet-leden zijn vaker van mening dat economisering bij deze tijd hoort (< 25 jaar: 46%; HBO/WO: 38%).

De houding van zowel leden als niet-leden t.a.v. economisering is niet positief. Onder zowel leden als niet-leden is een meerderheid van mening dat door economisering het verschil tussen arm en rijk

groter wordt (leden: 89%, niet leden: 74%) en collega's elkaars concurrenten worden (leden: 71%, niet leden: 56%).

Kwaliteit van onderwijs en zorg belangrijke graadmeter voor Nederland

Leden en niet-leden hebben met een top-3 aangegeven wat voor hen de beste graadmeter is van hoe het gaat met Nederland. De twee items die bij beide groepen in de top-3 staan, zijn de kwaliteit en toegankelijkheid van onderwijs en zorg (leden: 54%, niet leden: 48%) en dat iedereen voldoende te besteden heeft (leden en niet leden beide: 47%). Leden vinden daarnaast de aanwezigheid van een sociaal vangnet van belang (54%), voor niet-leden is het belangrijk hoe gelukkig mensen zich voelen (42%).

15% van de leden en 33% van de niet-leden zetten het item dat het goed gaat met de economie in hun top-3 graadmeters van hoe het gaat met Nederland.

Meerderheid bereid iets (meer) te doen voor de samenleving

Ongeveer zes op de tien leden en vijf op de tien niet-leden willen zich inzetten om de kwaliteit van de samenleving (verder) te verbeteren. Drie op de tien leden en niet-leden willen vrijwilligerswerk doen en twee op de tien leden willen meer belasting betalen. Opvallend is dat niet-leden liever mantelzorg willen verlenen (11%) dan meer belasting betalen (8%).

Gelijke kansen voor alle kinderen in het onderwijs

Over het onderwijs zijn leden en niet-leden heel duidelijk: alle kinderen moeten gelijke kansen krijgen in het onderwijs, ook als dat meer geld kost (leden: 94%, niet leden: 86%). De aandacht voor de beste leerlingen mag niet ten koste gaan van de anderen (leden: 88%, niet leden: 84%)

7.1.4 Huidig beleid en aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Waarom is dit thema relevant voor de vakbeweging?

De economisering van de samenleving raakt werkenden en mensen die gewerkt hebben of willen werken en is in strijd met de kernwaarden van de FNV. Door het individu centraal te stellen, vervalt het automatisme om lid te worden van collectiviteiten, zoals de vakbond. Iedereen kan immers zijn eigen boontjes doppen. Het gevolg hiervan is dat de machtsfactor steeds verder naar de vragende partij (werkgevers/opdrachtgevers) verschuift. Door outsourcing en meer externe inhuur van personeel via payroll, uitzenden of contracting komt het steeds minder vaak voor dat alle werkenden op een terrein onder dezelfde cao of arbeidsvoorwaardenregeling vallen. Dat maakt het lastiger om mensen te organiseren en veranderingen af te dwingen. Ook de organisatie van de vakbeweging op de werkvloer is lastiger geworden. Vroeger was het bijvoorbeeld vaak de medewerker van de technische dienst die met zijn kar bondspamfletten verspreidde door het gebouw. Tegenwoordig gaat dat niet meer omdat die technische dienst is uitbesteed.

Huidig beleid van de FNV

De FNV heeft de afgelopen jaren stevig ingezet op het keren van de effecten van de economisering van de samenleving. Echte Banen zijn een alternatief voor de flexibele, onzekere banen. Echte Banen zijn ook banen waarin de mens als mens wordt gezien en niet als productiemiddel. Zoals de schoonmakers het uitdrukten bij hun acties: Respect!. Ook activerend vakbondswerk helpt meer actieve leden zelf op te komen voor hun belangen. Met initiatieven als de Code Verantwoordelijk Marktgedrag proberen we ook weer grip te krijgen op opdrachtgevers, die soms geen partij zijn in

belangenconflicten tussen werkgevers en werknemers maar die wel invloed hebben op de onderhandelingsruimte.

Aanbevelingen voor nieuw beleid

Volgens Mirjam de Rijk vindt een grote meerderheid van de Nederlanders de ongelijkheid in Nederland te groot en zowel de lonen aan de onderkant als de uitkeringen te laag. Een grote meerderheid vindt dat er niet bezuinigd mag worden op de zorg, de AOW en het pensioen. Er is dus veel steun voor een andere agenda, mits goed gebracht. Wees je bewust van die steun, gebruik de cijfers!, houdt Mirjam de Rijk ons voor.

Dit alles leidt tot vier - samenhangende - belangrijke actuele kwesties voor de vakbeweging:

- **Overheidsbezuinigingen en lastenverlichting vormen een zeer negatieve spiraal.**
Dit is het uitvoeren van de neoliberale agenda. De komende tijd zal er waarschijnlijk opnieuw worden bezuinigd vooral op de zorg. Daardoor wordt de publieke sector kleiner. Koopkracht handhaven door lastenverlichting of door krediet is de dood in de pot.
- **Die koopkracht moet uit meer loon komen.**
We moeten er veel meer op hameren dat dit ook gunstig is voor 'de economie', oftewel de bedrijven.
- **De verhouding arbeid-kapitaal raakt uit het lood, dat is slecht voor bijna iedereen.**
Zolang je niet zorgt voor schaarste aan arbeidskrachten (door arbeidstijdverkorting, regelgeving, een goed sociaal vangnet, volgens sommigen ook door een basisinkomen) wordt de werknemer uitgebuit. Arbeidstijdverkorting is daarom ook van groot belang voor werkenden: zolang er nog zoveel werklozen zijn, kunnen werkenden nauwelijks eisen stellen.
- **Er komt een discussie aan over het loskoppelen van werk en inkomen.**
Zorg ervoor dat je daar als vakbeweging een visie op hebt. Eigenlijk gaat het om een visie op het belang van werk. Als werk echt belangrijk is, dan moet het werk eerlijk gedeeld worden. Het moet niet zo zijn dat een deel van de mensen slechts een(karig) inkomen heeft en geen werk. Dat betekent trouwens ook een visie op de effecten van verhoging van de arbeidsproductiviteit.
Centraal in de ervaringen staat dat mensen zich vaak machteloos voelen en het idee hebben er geen grip op te hebben. Dat is problematisch, omdat onze oplossingen dan ook niet als geloofwaardig worden ervaren. Want er is toch niks aan te doen. Het is belangrijk is dat we als FNV laten zien dat die ervaringen niet het gevolg zijn van natuurwetten of iets dergelijks, maar van keuzen van politici en ondernemers voor een bepaalde ideologische (neoliberale) agenda. Een agenda waar zij van profiteren en waarvan werknemers last hebben. Waarin winstgevendheid en de economie centraal staan en niet de menselijke maat en het welzijn. Alleen als we dat scherp adresseren, creëren we ruimte in het debat voor onze alternatieven. De kansen liggen dan bij het weer centraal stellen van welzijn, mensen en samenleving i.p.v. de economie. Bloei i.p.v. groei zoals iemand zei tijdens de bijeenkomsten. Op die manier creëren we een eigen speelveld met een eigen probleemanalyse i.p.v. constant mee te denken met de problemen van werkgevers (hoe worden we concurrerder/ dynamischer etc.). Zo worden onze eigen alternatieven ook geloofwaardig. Ook is het van belang om beter te snappen hoe die processen van economisering werken en effect hebben op werkenden. Alleen dan kunnen we bepalen wat we er tegen kunnen doen en waar we op moeten inzetten.

THEMA: GLOBALISERING

AANDEELHOUDERS
ARBEIDSVOORWAARDEN GOEDKOOP
BELANGEN MILIEU ONRECHTVAARDIG
ZAKKENVULLERS EIGENBELANG
ONVERMIJDELIJK DEMOCRATIE DOELEN STELLEN
MULTINATIONALS
WERKGELEGENHEID LOONCONCURRENTIE GRENZEN DICT
VRIJE MARKT WINST BELASTINGDEALS BESCHERMING MACHT
MENSENRECHTEN CONCURRENTIE
GLOBALISERING SOLIDARITEIT BEDREIGING
WERELDBURGERS
LOKAAL WERKNEMERS
EUROPA UITPUTTING AARDE
UITBUITING EENHEID CULTUURVERSCHILLEN
ONDERWIJS BELASTINGONTDUIKING
DUURZAAMHEID GELIJKE KANSEN
PRIVACY TTIP GELIJKE LONEN
VERANTWOORDELIJKHEID
INTERNATIONALE SAMENWERKING
WERKELOOSHEID WERKNEMERS
SAMENWERKING
FAIR TRADE HANDELSVERDRAGEN
ECONOMIE KINDERARBEID
CONSUMENTENRECHT
BANENVERLIES RECHTEN
ACHTERUITGANG



7.2 Globalisering: hoe werkt het voor werknemers?

7.2.1 Inleiding

Toen de wereldeconomie in 2008 dreigde in te storten en ook in Nederland tienduizenden mensen hun baan verloren, realiseerden we ons hoe zeer onze economie met die van de rest van de wereld is verweven. In 'Nederland-Handelsland' werken inmiddels twee van de vijf werknemers in de private sector bij een multinational en komen steeds meer Nederlandse bedrijven in buitenlandse handen. Daarom maakt het thema Globalisering deel uit van het Visietraject van de FNV, als belangrijke trend voor de toekomst van de vakbeweging. Globalisering is één van de trends die op de achtergrond, geleidelijk en bijna onzichtbaar ons leven en ons werk medebepalen.

Soms zijn de gevolgen van globalisering direct merkbaar. Dat is bijvoorbeeld het geval als werkgelegenheid wordt verplaatst of als de bedrijfscultuur verandert na een buitenlandse overname. Maar soms zijn de gevolgen moeilijker vast te stellen. Hoe werkt de overname door een *hedge fund* uit op de arbeidsverhoudingen of wat zijn de gevolgen van de verregaande internationale versnippering van de productieketens? We komen er vaak pas te laat achter. Kunnen we door met andere vakbonden samen te werken, de globalisering ook laten werken in het voordeel van werknemers?

Globalisering is geen op zichzelf staande trend. Er is een verband met de andere ontwikkelingen die in het visietraject aan de orde komen: met economisering, met technologische veranderingen, en uiteraard met klimaatverandering. Maar volgens sommige arbeidseconomen hangt ook de toename van onzeker werk samen met globalisering. Daarbij is het verband met de toegenomen ongelijkheid vooral verontrustend, omdat dit volgens de OECD* en het IMF niet alleen slecht is voor de samenleving, maar ook voor de economie.

7.2.2 Wat weten we over Globalisering?

Globalisering van de economie is een algemene term voor de toename van grensoverschrijdende handel en investeringen. Daarover zijn de volgende feiten bekend.

- De wereldhandel is enorm snel gegroeid, sneller dan de omvang van de wereldeconomie. Ook buitenlandse investeringen laten een spectaculair toename zien. Daarbij is het niet langer zo dat er enkel investeringen zijn van geïndustrialiseerde landen in ontwikkelingslanden. Het is nu ook andersom, bijvoorbeeld investeringen van China in Europa.
- Het proces van globalisering wordt gedreven door de technologische mogelijkheden (vervoer/ ICT: het gebeurt omdat het kan) en doordat bedrijven op deze manier hun winst willen vergroten.
- Een groot deel van de Nederlandse werknemers werkt inmiddels bij een onderneming of instelling die direct met het buitenland is verbonden. Dat kan op verschillende manieren:
 - doordat de onderneming gericht is op uitvoer of export,
 - doordat de productie afhankelijk is van invoer van grondstoffen of onderdelen,
 - doordat het bedrijf een buitenlandse eigenaar heeft,

- doordat de sector gedomineerd wordt door enkele multinationals, al dan niet met een hoofdzetel in Nederland.
- Multinationals hebben veel invloed. Een op de vijf Nederlandse werknemers in de particuliere sector werkt bij een buitenlandse multinational. En nog eens een op de vijf werkt bij een multinational in Nederlandse handen. Multinationals, zowel de Nederlandse als de bedrijven in buitenlandse handen, vormden in 2013 slechts 2 % van de bedrijven in de private sector.¹. Maar ze genereren twee derde van de omzet en zijn goed voor 2 miljoen banen in Nederland. 2,3 Miljoen mensen werken in het buitenland voor Nederlandse multinationals. De meesten van hen in andere Europese landen
- Multinationals zetten hun eigen “*supply chain*” (productieketen) op. Hun productieprocessen vinden nu over de hele wereld plaats en ook diensten worden internationaal aangeboden. In feite gaat het niet meer alleen over ketens van toeleveranciers, maar om netwerken die ook vervoer en dienstverlening omvatten, van grondstof tot verzekering. De meeste opbrengsten gaan naar de uiteinden van de keten: naar ontwikkeling en ontwerp en naar de marketing. De werknemers in de producerende landen werken onder slechte arbeidsvoorwaarden en omstandigheden.
- Zelfs in sectoren die op het eerste gezicht nationaal zijn, zoals de overheid, het onderwijs of de gezondheidszorg, zien we steeds meer buitenlandse invloeden. Denk aan de invloed van de internationale farmaceutische industrie of de vestiging van Nederlandse universiteiten in andere landen en het -internationale- aanbod van online cursussen.
- De financiële sector is niet meer nationaal gebonden of gereguleerd. Ze is zeer internationaal, enorm groot en moeilijk controleerbaar geworden.
- *Hedge Funds* en grote internationale investeringsmaatschappijen, die gigantische hoeveelheden kapitaal beheren, bepalen nationale beurzen en maken of breken bedrijven. Dit geldt ook voor bedrijven die behoren tot de 'nationale trots'.
- Sinds de crisis is in veel landen de ongelijkheid verder toegenomen, terwijl deze vaak al erg groot was. Ook in Nederland is de ongelijkheid toegenomen. De ongelijkheid tussen landen is door de aansluiting op de wereldeconomie afgenomen, vooral doordat China de fabriek van de wereld is geworden.
- Het proces van globalisering heeft een eigen dynamiek. Nationale regeringen doen weinig om dit te reguleren. Integendeel, ze proberen het juist nog makkelijker te maken door handels- en investeringsverdragen te sluiten. Deze zijn gericht op het wegnemen van handelsbarrières en obstakels voor investeringen in elkaars land of regio. Zo zien we dat de VS en de EU onderhandelen over een groot partnership-verdrag, TTIP genaamd, dat het nog gemakkelijker moet maken om de twee grootse westerse economieën met elkaar te verweven.

¹ CBS Internationaliseringsmonitor derde kwartaal 2015. Landbouw, financiële instellingen en de overheid worden hierbij niet meegeteld.

In zijn kenniscollege noemt Robert Went ook een aantal van deze veranderingen, die het gezicht van de huidige globalisering bepalen. Daarnaast wijst hij op een tweetal mythes over globalisering waar de vakbeweging niet in moet trappen:

- *Om onze internationale concurrentiepositie niet in gevaar te brengen zouden wij onze lonen moeten matigen.* Nederland is weliswaar een handelsland, maar we verdienen nog altijd twee-derde van ons geld op de binnenlandse markt. Loonsverhoging bevordert de binnenlandse vraag en stimuleert innovatie.
- *Nationale overheden zouden weinig invloed kunnen uitoefenen.* Feit is dat er nog steeds grote verschillen tussen landen zijn waarbij de nationale staten nog altijd meetellen. Zo neemt de ongelijkheid weliswaar ook in Nederland toe, maar de overheid kan dit door een actief herverdelingsbeleid blijven corrigeren. De vakbeweging moet de overheid daarop blijven aanspreken.

Ook wijst Robert Went op het dilemma van de globalisering:

Van de driehoek: nationale staat, democratie en globalisering kunnen maar twee van de drie elementen tegelijk toenemen. Dus als je de nationale staat en de democratie zou willen versterken, kun je niet verder globaliseren; of als je meer wilt globaliseren en je wilt de democratie behouden, moet je democratische zeggenschap overdragen aan Europa of aan internationale organisaties. We kunnen dus niet alles tegelijk hebben: meer globalisering, meer democratie en een grotere rol voor de nationale staat. De vakbeweging moet de discussie aangaan over de vraag op welke elementen zij de nadruk wil leggen.

Waarom is globalisering belangrijk voor werknemers en vakbonden?

Nederland heeft een open economie. De in- en uitvoer van goederen en diensten is als ademen voor de Nederlandse economie. Dat is een van de redenen waarom globalisering over het algemeen als een positieve trend voor Nederland wordt gezien.

Door globalisering zijn consumentenproducten die het leven makkelijker, aangenamer en interessanter maken, voor veel mensen toegankelijk geworden. Ook zijn daarvoor miljoenen mensen uit de ergste armoede getild. Als China niet was aangesloten op de wereldeconomie, zou het percentage armen daar niet zover zijn gedaald.

Ook voor Nederlandse werknemers geldt dat de verbondenheid van onze economie met het buitenland voor werkgelegenheid en meer welvaart heeft gezorgd.

Naast deze positieve gevolgen wegen voor werknemers ook de negatieve kanten zwaar:

- De strategische bedrijfsbeslissingen worden niet meer in Nederland, maar elders in de wereld op een hoofdkantoor genomen. Door de globalisering is de productie gemakkelijk te verplaatsen waardoor werkgelegenheid verdwijnt naar een ander land. Niet alleen werknemers in geïndustrialiseerde landen hebben hiermee te maken. Bedrijven gaan ook gemakkelijk vanuit China naar Cambodja of Ethiopië, als de lonen daar lager zijn.
- De werknemers raken met elkaar in concurrentie waardoor een neerwaartse druk op lonen en arbeidsvoorwaarden ontstaat. Bedrijven stellen werknemers voor de keuze: arbeidsvoorwaarden zoals loon inleveren of je werk verliezen. Dit is des te erger als de neerwaartse spiraal zelfs tot schending van de meest fundamentele rechten van werknemers leidt. In ontwikkelingslanden werken miljoenen mensen in de geglobaliseerde economie rechteloos onder de armoedegrens.
- De concurrentie vindt niet alleen plaats bij laaggeschoold en gemakkelijk te verplaatsen werk. Ook hooggeschoold werk is nu gemakkelijk via internet internationaal aan te besteden

- Multinationale bedrijven organiseren hun productie en dienstverlening in *supply chains* die de hele wereld omspannen. Het gaat daarbij om ingewikkelde netwerken die boven de nationale grenzen hangen. Via deze ketens of netwerken wordt werk uitbesteed. Zo organiseren bedrijven de verantwoordelijkheid voor de werknemers die aan hun product of dienst bijdragen, van zich af. Deze bedrijven willen niet langer aansprakelijk zijn voor de veiligheid of de sociale zekerheid van werknemers.

Tenslotte is het zo dat globalisering werknemers en vakbonden met elkaar verbindt in deze productieketens. Zo kunnen vakbonden hechter internationaal gaan samenwerken om de situatie voor alle werknemers te verbeteren.

7.2.3 Mening van (niet)leden

Verkenning

Deelnemers aan het Visietraject zien globalisering over het algemeen als een niet meer weg te denken ontwikkeling die nadelen, maar ook voordelen heeft. Globalisering wordt geassocieerd met verlies van werkgelegenheid, vooral van laaggeschoold werk, met een graaicultuur, uitbuiting, kinderarbeid en een te grote macht voor multinationals. Grote internationale organisaties en bedrijven bepalen de werkgelegenheid en de nationale overheid heeft hier niets meer over te vertellen, denkt men. Maar globalisering is ook innovatie, (daar zouden we ons meer op moeten richten) meer diversiteit, en veilig en verantwoord ondernemen. Het biedt de mogelijkheid voor iedereen in de wereld de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Multinationals zouden lokale werknemers dan wel meer moeten betrekken en zich aan afspraken moeten houden.

De toenemende ongelijkheid, de pensioenen, de werkonzekerheid en de eenzijdige nadruk op geld kregen in de Synthetron-verkenning van de deelnemers een hogere prioriteit dan globalisering. Het verband dat bestaat tussen deze problemen en het proces van globalisering werd niet meteen gelegd. Sommige deelnemers zeiden weinig direct met globalisering te maken te hebben omdat zij bij een klein bedrijf werken of alleen met nationale toeleveranciers te maken hebben.

Relatief eensgezind is de respons dat de FNV internationaal moet opereren en moet samenwerken met vakbonden in andere landen. De FNV moet meer kennis vergaren over de werkwijzen van internationale organisaties en meer invloed uitoefenen in Brussel. De FNV moet toezien op de naleving van afspraken over gelijk loon voor gelijk werk. Daarnaast moet zij zeker ook de belangen van de Nederlandse werknemers behartigen.

Verdieping in regionale bijeenkomsten

Het thema Globalisering is besproken in 12 regiobijeenkomsten, 6 voor de werkorganisatie en 6 met leden in januari 2016. De bijeenkomsten zijn gehouden in Amsterdam, Weert, Rotterdam, Utrecht, Deventer en Groningen. Die voor de leden zijn beter bezocht dan die voor de werkorganisatie. Steeds blijkt er een grote betrokkenheid bij het onderwerp te zijn. Het gaat om de FNV-waarden solidariteit, gelijkwaardigheid en duurzaamheid. De deelnemers zijn niet alleen overtuigd van het belang van globalisering en de rol van de vakbeweging daarin, ze hebben zich ook verdiept in (deelgebieden van) het onderwerp. De discussies zijn prettig, open en respectvol verlopen.

Voor- en nadelen van globalisering

De meeste deelnemers zien de globalisering als onafwendbaar. Er is aandacht voor zowel de voor- als de nadelen van globalisering.

Als voordeel noemen de deelnemers dat meer mensen meer consumptiegoederen kunnen kopen (mobieltjes bijvoorbeeld). Niettemin wijzen enkele leden ook op de gevolgen van de globalisering voor het milieu en de CO₂-uitstoot. Zij vinden het gesleep met goederen over de wereld niet duurzaam en zijn om die reden kritisch over de globalisering. Consumentisme staat solidariteit in de weg, aldus de deelnemers.

Globalisering biedt ook kansen voor de Nederlandse economie en voor Nederlandse werknemers om over de grens te gaan werken, zeker voor de hoger opgeleide werknemers. Nederland moet innovatiever worden en de FNV moet die kansen meepakken.

Nogal wat deelnemers zien als voordeel van de globalisering dat mensen in de nieuwe productielanden (China, India en ook andere landen) er in inkomen op vooruit zijn gegaan. Maar iedereen is zich bewust van de grote ongelijkheid in de wereld. Verschillende deelnemers zien de globalisering als een kans om iedereen, ook werknemers elders, er geleidelijk op vooruit te laten gaan. “We moeten het beter verdelen, ook als we dan zelf een stapje terug moeten doen”, vinden sommigen.

Het streven naar verbetering voor anderen wordt echter ook opgevat als welbegrepen eigenbelang. Kinderarbeid en uitbuiting, gevaarlijk werk tegen een hongerloon en zonder vakbondsrechten moet aan de kaak worden gesteld, daar is iedereen het over eens. “Het is de morele plicht van de vakbeweging om uitbuiting en het doden van vakbondsmensen tegen te gaan”, zo formuleert een deelnemer het. Meer deelnemers wijzen op onze invloed in de pensioenfondsen en vinden dat we die hiervoor moeten aanwenden. In verschillende bijeenkomsten wordt ook gewezen op onze rol als consumenten. De FNV zou mensen kunnen oproepen om producten die niet sociaal en duurzaam zijn gemaakt, niet te kopen. FNV Mondiaal wordt genoemd als voorbeeld van solidariteit, waar je concreet iets voor vakbondscollega's kunt doen.

Multinationals

De meeste deelnemers zien dat multinationals een grote rol spelen in de globalisering. Ze hebben veel macht. TTIP en andere handelsovereenkomsten kunnen die macht versterken. Er werd veel gezegd over belastingontwijking door multinationals. Dat is niet alleen oneerlijk, maar ook schadelijk voor de publieke sector. Daar moet iets aan gebeuren. “Nederland zou daar als eerste stappen moeten zetten”. Ook zouden multinationals meer moeten bijdragen aan onderzoek dat met belastinggeld wordt gefinancierd, zeker als ze daar zelf later van profiteren.

Sommige deelnemers ervaren de gemakkelijke verplaatsing van werkgelegenheid binnen een multinational aan den lijve. Zij pleiten voor behoud van werkgelegenheid in Nederland. Anderen zien de cultuur in hun bedrijf veranderen als er buitenlands management komt. Ze zien de concurrentie uit goedkopere landen toenemen. Om hun baan te houden, moeten Nederlandse werknemers zich hieraan aanpassen. Vooral lager opgeleiden ervaren dit.

Veel deelnemers zien dit als onderdeel van een onafwendbaar proces. Zij verwachten dat er niet genoeg werk voor iedereen zal zijn en pleiten voor herverdeling van werk en inkomen. Bijvoorbeeld door een basisinkomen en kortere werktijden.

Er zijn uiteraard verschillen tussen de sectoren en de mate waarin zij door de globalisering worden beïnvloed. Zo zijn het vervoer en de havens ver geïnternationaliseerd evenals de industrie. Voor de publieke sector en de bouw geldt dit minder. Uitkeringsgerechtigden vinden de directe relatie vaak moeilijker te leggen. Grote bedrijven zijn gevoelig voor *'naming and shaming'* en willen daarom afspraken maken. Maak gebruik van de EOR (Europese Ondernemingsraad), is het advies in meerdere bijeenkomsten.

Grensarbeid wordt als een potentieel pluspunt gezien en een goede gelegenheid voor samenwerking met bonden direct over de grens. Voor buitenlandse werknemers moet gelden: gelijk loon voor gelijk werk en ook zij moeten onder de cao vallen. Een deelnemer denkt dat door de komst van buitenlandse werknemers, waaronder ook de vluchtelingen, de arbeidsvoorwaarden misschien eerst naar beneden gaan. Op termijn zullen ze weer omhoog gaan.

Een enkele deelnemer vindt niet zozeer de globalisering, als wel het financiële systeem en de 'financialisering' (de combinatie van de twee) het grootste probleem. Grote bedrijven baseren hun strategie volledig op de wensen van grote kapitaalverschaffers die uit zijn op snelle hoge winsten. Er worden verschillende voorbeelden genoemd waar de rol van deze kapitaalverschaffers, zoals *hedge funds*, tot groot verlies van werkgelegenheid heeft geleid, bijvoorbeeld in de kinderopvang en natuurlijk recent bij V&D. "We hebben hier nog onvoldoende kennis hierover", is de conclusie. "We weten niet waar de besluiten worden genomen, terwijl het steeds belangrijker wordt om deze te beïnvloeden". De FNV moet meer onderzoek doen om grip te krijgen op de internationale ketens en de geldstromen volgen: "*follow the money*". Het verband dat sommige onderzoekers en vakbonden leggen met flexibilisering, komt niet in de discussie terug.

De rol van de vakbeweging

De vraag of vakbonden een rol hebben bij de globalisering wordt over het algemeen met 'ja' beantwoord. Er zijn in verschillende bijeenkomsten ook deelnemers die vinden dat de FNV op de eerste plaats de Nederlandse werknemers moet verdedigen en voor de eigen regio moet opkomen. En daarna misschien aan anderen moet denken. Maar de meeste deelnemers vinden juist dat je die twee zaken niet los kunt zien. Zij staan open voor samenwerking met andere vakbonden om samen gemeenschappelijke belangen te verdedigen. Zij vinden dat de FNV te weinig over de grenzen heen kijkt. "De maatschappij globaliseert, dus de bond moet dat ook". Ze willen bijvoorbeeld een blok vormen van vakbonden in Europa. "De FNV heeft veel te weinig lobbyisten in Brussel, vergeleken met de werkgevers". Wel zijn ze zich ervan bewust dat vakbonden of werknemers elkaars concurrenten kunnen zijn en soms door cultuur- en taalverschillen moeilijk kunnen samen werken. Uitdrukkelijk komt naar voren dat een goede internationale samenwerking met andere vakbonden niet betekent dat je je eigen 'huiswerk' niet meer hoeft te maken. Internationale samenwerking kan niet in de plaats komen van de noodzaak om in Nederland een sterke vakbond op te bouwen. Kennis delen tussen vakbonden zoals met organisering in de schoonmaak werkt hiervoor juist weer positief. Het maakt natuurlijk ook uit of je met sterke bonden (Scandinavische, Belgische, Franse, Duitse) samenwerkt of dat je samenwerkt met vakbonden uit landen waar de zaken minder goed geregeld zijn dan bij ons. In verschillende bijeenkomsten komen zorgen over de toekomst van de vakbeweging ter sprake. Vooral de noodzaak om nieuwe leden en vooral jongeren te werven en bij de bond te betrekken. Nieuwe methoden (sociale media, digitaal) kunnen het directe contact met (potentiële) leden niet vervangen.

De rol van de overheid

Het antwoord op de laatste vraag: "moet de overheid de globalisering beter reguleren?" hangt er sterk van af of men vertrouwen heeft in de overheid. TTIP* wordt in dit verband genoemd. Ook vragen sommigen zich af of het wel te reguleren valt "Om de zoveel tijd is er weer een nieuwe crisis". De verhouding tussen staat en kapitaal verandert. "Bedrijven worden machtiger dan staten". Anderen willen positief over de overheid blijven denken en er een tegenmacht mee vormen tegen de macht van de multinationals. Daarnaast zijn er verschillen van opvatting of dit op nationaal niveau kan.

Verschillende deelnemers spreken hun er hun waardering over uit dat ze over het onderwerp globalisering hadden kunnen praten. Maar er is behoefte aan meer onderzoek en meer informatie o.a. via de website om de globalisering beter te begrijpen (*follow the money*) en om het nationale en het internationale vakbondswerk meer met elkaar te verbinden.

Verbreiding

Op basis van de uitkomsten van de regionale bijeenkomsten zijn over globalisering vragen voorgelegd in de draagvlakmeting. Worden de centrale onderwerpen en visies die uit de bijeenkomsten naar voren kwamen, gedeeld door leden en niet-leden?

De draagvlakmeting bevestigt dat globalisering een belangrijk thema is. Uit het visietraject kwam naar voren dat de deelnemers denken dat de globalisering voor verschillende groepen werknemers verschillend uitpakt. Laagopgeleiden ervaren meer nadelen, terwijl het voor hoger opgeleiden juist een kans is. Zowel leden als niet-leden zijn het hier in ruime meerderheid mee eens. 81% van de leden denkt dat globalisering voor laagopgeleiden een bedreiging is, en 48% ziet ook een bedreiging voor middelbaar opgeleide werknemers. Ook de niet-leden zien in meerderheid (62%) voor laagopgeleiden een dreiging. Een derde van de niet-leden ziet ook voor de middengroepen een bedreiging en ziet voor een kwart van deze groep kansen. Voor hoogopgeleiden zien acht op de tien leden en zes op de tien niet-leden juist meer kansen.

Een ruime meerderheid van de deelnemers vindt dat we de multinationals strenger moeten aanpakken. Negen op de tien leden vinden dit, en zeven op de tien niet-leden. Zij zijn van mening dat multinationals teveel macht hebben en dat ze belasting ontwijken. Slechts 5% van de leden en 16% van de niet-leden vindt dat we deze bedrijven hun gang moeten laten gaan omdat ze voor inkomsten en werkgelegenheid zorgen. Jongeren en hoog opgeleiden vinden dit iets vaker dan ouderen en laagopgeleiden.

We moeten ons eerst op onze eigen problemen in Nederland richten, vindt 57% van de leden en 70% van de niet-leden. 30% van de leden vindt juist dat we er eerst voor moeten zorgen dat mensen in andere landen het beter krijgen; oudere leden vinden dit iets vaker dan jongeren. 17% van de niet-leden wil dat we eerst zorgen dat mensen in andere landen het beter krijgen. Laag- en middelbaaropgeleide leden vinden vaker dat we ons eerst op onze eigen problemen moeten richten, resp. 77% en 71% dan hoger opgeleiden, 41%.

Maar de meeste deelnemers zien wel mogelijkheden voor verbetering voor iedereen, zowel in Nederland als in andere landen. Twee derde van de leden en bijna de helft van de niet-leden vindt dat we internationaal moeten samenwerken zodat de globalisering kansen biedt voor iedereen. Hoger opgeleiden vinden dit vaker (74%) dan lager- en middelbaar opgeleiden (51%)

7.2.4. Het huidige beleid en aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Wat doet de FNV nu al?

Internationale solidariteit is een van de kernwaarden van de vakbeweging. Het internationale werk en de versterking van de internationale vakbeweging zijn nu al prioriteiten van de FNV. De FNV steunt vakbonden in ontwikkelingslanden, in landen waar geen vrijheid is en waar werknemersrechten worden geschonden. De FNV verzet zich tegen kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie en spreekt Nederlandse bedrijven aan op de naleving van internationale arbeidsnormen. De FNV vindt dat de Nederlandse overheid bedrijven alleen moet steunen als ze voldoen aan de OESO - en de VN-normen voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. In enkele sectoren, bijvoorbeeld kleding en textiel, onderhandelt de FNV over een IMVO*-Convenant met het bedrijfsleven, waarin werknemersrechten in de hele keten worden beschermd.

De FNV is aangesloten bij de Europese en de internationale vakbeweging. Samen met de internationale vakbeweging werken we aan de erkenning van werknemersrechten wereldwijd. We doen dit via de VN-organisatie voor arbeid, de ILO*, en bij andere Europese en internationale organisaties. De vakbond voor zeevarenden Nautilus International is bij de FNV aangesloten en sluit zelfs internationale cao's af.

De FNV vindt dat iedereen zou moeten profiteren van de globalisering en is daarom voor handels- en investeringsverdragen die

- werkgelegenheid brengen,
- de internationale arbeids- en milieunormen beschermen,
- de macht van multinationals beperken,
- de democratie beschermen.

Om dit te bereiken voeren we actie, organiseren we voorlichting en onderhandelen we in de SER. Voor sommige Nederlandse multinationals heeft de FNV contacten met vakbonden in vestigingen in andere landen. Als daar misstanden zijn, spreken we het Nederlandse management daarop aan. De Global Union Federations organiseren wereldwijde solidariteitsacties voor vakbonden in de verdrinking. De FNV ondersteunt deze acties.

Conclusies en aanbevelingen voor het meerjarenbeleid van de FNV

De deelnemers aan het visietraject zijn zich over het algemeen bewust van voor- en nadelen van de globalisering voor werknemers. Maar natuurlijk waren er ook aanzienlijke accentverschillen. Het meest negatief over globalisering zijn degenen die door verplaatsing van werkgelegenheid of door concurrentie met het buitenland hun baan onder druk zagen staan. Ook degenen die te maken kregen met een (ingrijpende) verandering in bedrijfscultuur zijn negatief. De vakbeweging zou hen hiertegen moeten beschermen, vinden ze. Ook degenen voor wie de milieunadelen van consumptisme en 'het gesleep met goederen over de wereld' zwaar wegen, zijn negatief. Een grote groep deelnemers ziet globalisering als onomkeerbaar. Ze waarderen de voordelen van meer consumptiegoederen, maar zijn zich bewust van uitbuiting en van de grote macht van multinationals en de financiële sector. Ze zien dat de vruchten van de globalisering bij een kleine groep terecht komen en dat het overgrote deel van de wereldbevolking er niet evenredig van profiteert. Zij denken dat globalisering ook voor werknemers zou kunnen werken en zien daarbij een rol voor vakbonden en overheden. Positief zijn degenen die vinden dat globalisering Nederland dwingt om eigen sterke kanten (havens) te ontwikkelen en om innovatief te zijn. Zij waarderen ook de kansen voor hoger opgeleiden om in het buitenland te gaan werken. Het meerjarenbeleid van de FNV zal het beste werken als met deze verschillende invalshoeken rekening wordt gehouden. Dat is heel goed mogelijk.

Meer weten

Allereerst moeten we dan wel goed weten hoe 'de globalisering' werkt en hoe en in hoeverre Nederlandse werknemers erdoor worden geraakt. Opvallend is dat veel deelnemers globalisering weliswaar belangrijk vinden, maar meer als 'achtergrondverschijnsel' dan als directe oorzaak van concrete problemen. De FNV moet beter weten hoe de globalisering samenhangt met problemen die Nederlandse werknemers, onze leden, ervaren. De samenhang met toenemende ongelijkheid, met onzeker werk en met werkgelegenheid is niet altijd meteen zichtbaar. Deze moet in kaart worden gebracht. We zullen de belangen van onze leden niet goed kunnen behartigen als we niet weten hoe de internationale economie werkt, hoe onze sectoren en bedrijven er internationaal voor staan en welke multinationals dominant zijn in de verschillende sectoren.

Multinationals

De deelnemers zijn zich bewust van het belang en de macht van multinationals. Bij globalisering is handel belangrijk, maar de echte motor zijn de multinationale bedrijven. Trouwens, handel vindt al voor een groot deel binnen multinationals plaats. Zij ontwikkelen de nieuwe manieren van produceren en zetten daarvoor netwerken van ketens op die zich over de hele wereld uitstrekken. Zij nemen MKB-bedrijven in deze ketens op. Zij zetten de trend op het gebied van uitbesteding, van flex,

en van de bedrijfscultuur. Zij zorgen ervoor dat de opbrengsten van de globalisering terecht komen bij de top en de eigenaren van de bedrijven.

Zeker bij multinationals en bedrijven die internationaal opereren zullen we deze bedrijfsstrategieën moeten kennen. De vakbeweging zelf is daarvoor een belangrijke bron van informatie. Onze kaderleden en bestuurders zijn vaak op de hoogte van wat speelt in (internationale) bedrijven en sectoren. Door dat boven tafel te halen en bijeen te brengen, kunnen we er meer greep op krijgen. De internationaal opererende bedrijven en de invloed van financiële instellingen hebben geleid tot ondoorzichtige eigendomsverhoudingen binnen bedrijven. We weten daarom niet altijd wie feitelijk aan de touwtjes trekt en of we wel aan de goede onderhandelingstafel zitten of voor de goede deur staan met onze acties.

Multinationals gebruiken onacceptabel veel mogelijkheden om belasting te ontwijken. Er is breed draagvlak om dit krachtig aan te pakken.

Het is onwenselijk dat de financiële sector ongereguleerd en los van de reële economie en overheidscontrole kan opereren en daarbij grote risico's neemt met de economie. Na de crisis in 2008 zijn onvoldoende maatregelen genomen om een herhaling te voorkomen.

Globalisering biedt ook een kans op verbetering van de levens van werknemers, juist doordat multinationals werknemers met elkaar verbinden in een web van productieketens. Daarvoor moeten in de hele keten werknemers het recht krijgen op Decent Work, Gewoon goed werk, waarbij de fundamentele rechten zijn gegarandeerd, dat wil zeggen: veilig werk, een leefbaar loon, sociale zekerheid en zeggenschap voor werknemers. Dat gebeurt alleen als de vakbeweging en andere maatschappelijke groepen zich daarvoor inzetten.

'Grensoverschrijdend staken'

Ton Heerts zegt in zijn afscheidsinterview in NRC 7/8 mei 2016: "Grote bedrijven, de Starbucks van deze wereld denken ook niet in *borders*. (...) Wij zullen ook moeten leren om grensoverschrijdend te staken".

Waar het bedrijfsleven allang internationaal is opgezet, opereert de vakbeweging nog vooral nationaal. Dat moet veranderen. Veruit de meeste deelnemers steunen de stelling dat de vakbeweging meer internationaal moet gaan samenwerken. Al werd daar wel bij opgemerkt dat dit niet een vervanging kan zijn voor een sterke organisatie op nationaal niveau. Als de FNV meer gaat investeren in de internationale vakbeweging, ondersteunen de deelnemers aan het Visietraject dit van harte. Investeren kan door actief lid te zijn van de structuren van de internationale vakbeweging, door actief aan haar acties deel te nemen, door een netwerk van vakbonden binnen multinationals op te zetten dat voor Decent Work strijdt, maar ook door wat we nu doen met het CWC*: met en namens de internationale vakbeweging ontwikkelen we Maatschappelijk Verantwoord Investeren voor onze pensioenfondsen en tegelijk ook voor de fondsen elders in de wereld.

De FNV steunt vakbonden in de verdrinking, niet alleen financieel, maar soms ook met acties. Die laatste vorm van solidariteit, je steunt elkaar als er problemen zijn, kan ook wederzijds zijn. Maar om tegenwicht te bieden tegen de macht van multinationale bedrijven en invloed te hebben op bijvoorbeeld hun strategie van uitbesteding, belastingontwijking of toenemende flexibilisering, is nog een andere vorm van samenwerking nodig. Dit vereist dat de vakbeweging internationale instrumenten ontwikkelt om die tegenmacht te vormen. We hebben de Richtlijnen van de OESO en de VN voor multinationale ondernemingen, de verdragen en het beleid van de ILO*, waarvan de vakbeweging wil dat ze (meer) bindend worden. Maar het zijn ook onze gezamenlijke internationale acties, zoals die voor de bescherming van het stakingsrecht, die invloed zullen hebben op de richting van de globalisering.

De overheid

Globalisering is geen natuurverschijnsel. De vakbeweging kan niet accepteren dat de overheid de armen machteloos in de lucht heft tegenover de gevolgen ervan voor werknemers. Dat is ook helemaal niet nodig. De nationale staat (al of niet in Europees of internationaal verband) heeft mogelijkheden om de globalisering te reguleren op een manier zodat werknemers, ook Nederlandse

werknemers, ervan profiteren. Dat is ook ons uitgangspunt bij de handels- en investeringsverdragen als TTIP* en CETA*. De FNV verwacht van de overheid dat zij de rechten van werknemers wereldwijd beschermt.

Voor de FNV is het terecht als Nederlandse werknemers een inspanning van de overheid verwachten om werkgelegenheid in Nederland te behouden of te verwerven. Het is terecht als Nederlandse werknemers zich zorgen maken over de toegenomen ongelijkheid, zich tegen grote beloningsongelijkheid keren en verwachten dat de overheid een herverdelingspolitiek voert.

Multinationale ondernemingen in buitenlandse handen dienen zich aan onze arbeidsverhoudingen en overlegcultuur aan te passen, ook als deze in het 'land van herkomst' (VS, China, maar zelfs binnen Europa zijn er verschillen) heel ongebruikelijk zijn. De overheid dient deze te beschermen.

Tegenover de argumenten voor de noodzaak van loonmatiging vanwege de buitenlandse concurrentie of het investeringsklimaat, is voor de vakbeweging een versterking van de binnenlandse markt door hogere lonen net zo belangrijk. De overheid moet investeren in innovatie en infrastructuur, zowel de 'harde' als de sociale infrastructuur van scholing en maatschappelijke cohesie.

Conclusie voor toekomstig beleid

De globalisering heeft niet voor iedereen dezelfde gevolgen. Laag- en middelbaar opgeleide werknemers ervaren meer de nadelen van de globalisering, terwijl deze voor hoger opgeleiden ook kansen biedt. In alle fasen van het visie traject kwam dit naar voren en het werd scherp bevestigd in de draagvlakmeting van TÖTTA. De globalisering draagt daarmee bij aan de ongelijkheid en de kloof in de samenleving, afhankelijk van opleidingsniveau. Laag- en middelbaar opgeleide werknemers verwachten vaker dan anderen dat de FNV eerst aan hun problemen aandacht besteedt. Hogere opgeleiden denken vaker dat iedereen er beter van kan worden. De FNV zal hiermee bij toekomstig beleid meer rekening moeten houden en moeten zorgen voor meer maatwerk voor de verschillende groepen werknemers.

Om maatwerk te leveren in het beleid t.a.v. globalisering is het nodig dat de FNV meer weet over de manier waarop globalisering de kwaliteit van de banen en de werkgelegenheid beïnvloedt. De FNV moet meer kennis hebben van het beleid van multinationals, of ze nu in Nederlandse of buitenlandse handen zijn, op de thema's die in het visietraject aan de orde komen. Multinationals zijn trendsetters op al deze terreinen. De ontwikkelingen op het gebied van flexibilisering, economisering, uitbesteding, anders werken duurzaamheid en technologische vernieuwing worden niet alleen in Nederland, maar mede door internationale bedrijven bepaald.

Een verbinding met het vakbondswerk bij multinationals kan op een groot draagvlak rekenen. In alle fasen van het visie traject kwam naar voren dat de houding ten opzichte van multinationals niet positief is. Men vindt dat ze teveel macht hebben. Het wordt hen kwalijk genomen dat ze belasting ontwijken en werknemers in productielanden slecht betalen en slecht behandelen.

Een groot draagvlak is er ook voor internationale samenwerking om de globalisering te laten werken voor alle werknemers. Dit vereist dat de FNV investeert in nieuwe vormen van solidariteit. Naast de solidariteit die erop gericht is ervoor te zorgen dat mensen in andere landen het beter krijgen, moeten samen met de internationale vakbeweging ook vormen van solidariteit worden ontwikkeld die werknemers in Nederland beschermen tegen negatieve gevolgen van globalisering. Niet ten koste van andere werknemers, maar samen met hen voor een globalisering die werkt voor alle werknemers. Twee derde van de leden en bijna de helft van de niet-leden verwacht dit van de FNV

Lijst van afkortingen

TTIP: (Trans Atlantic Partnership Agreement.) Voorgenomen handels- en investeringsverdrag tussen de EU en de VS, waarover onderhandeld wordt.

CETA: (Comprehensive Economic and Trade Agreement). Een vergelijkbaar handels- en investeringsverdrag tussen de EU en Canada.

OECD : (Organisation for Economic Cooperation and Development) . Organisatie van geïndustrialiseerde landen. Geeft advies en bevordert samenwerking tussen deze landen voor economische groei en sociale ontwikkeling.

IMVO-convenanten: (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) Afspraken op het gebied van bescherming van werknemersrechten tussen Nederlandse branche-organisaties en bedrijven enerzijds en vakbonden en NGO's anderzijds. Dergelijke afspraken zijn bijvoorbeeld gesloten of in de maak met de kleding en textiel-sector en in de bankensector.

CWC (Committee on Workers Capital): Een platform van de internationale vakbeweging dat bescherming van werknemersrechten bij investeringen door pensioenfondsen wil bevorderen. De FNV is hiervan de voorzitter.

ILO: (International Labour Organisation). De VN-organisatie voor arbeid en bescherming van werknemersrechten. De ILO is een tripartiete organisatie: naast overheden zijn ook werkgeversorganisaties en vakbonden erin vertegenwoordigd. De FNV zit in het bestuur van de ILO.

THEMA: TECHNOLOGIE

TWEEDELING INNOVATIE
ONDERWIJS **KENNIS** ANDERS DENKEN
ANDER WERK
SPANNEND **DIGITALISERING** BEROEPEN
KANSEN **OMDENKEN** INTERESSANT
MAATSCHAPPIJ VRIJE TIJD
NIEUWE BANEN **TECHNOLOGIE**
TOEKOMST AANPASSEN
ROBOT BASISINKOMEN
VEILIGHEID
BIJBLIJVEN CREATIVITEIT MOGELIJKHEDEN
NIEUW WERK UNIEK COMPUTERS **UITDAGINGEN**
THUISWERKEN WERKLOOSHEID **VERANDERING** MENSEN
OMSCHOLING
LEREN **AUTOMATISERING**
BIJSCHOLING
KLOOF **KORTER WERKEN** BAANVERLIES
MODERNISERING **MACHINES** VERSCHILLEN
ONTWIKKELING
ENG ICT POSITIEF **SAAI**
GROEI EFFICIËNT
INTERNET VOORUITGANG **TE SNEL**
HERVERDELING **ONPERSOONLIJK** VOORUITGANG
ANGST ONZEKER ARMOEDE
ONVERMIJDELIJK **SLIM** GENERATIE FASCINEREND
NIET TE STOPPEN RISICO'S WELVAART
PARTICIPEREN



7.3. Technologische ontwikkelingen

7.3.1 Inleiding

Er is onduidelijkheid bij werkers, uitkeringsgerechtigden en senioren over de gevolgen van technologie als kunstmatige intelligentie, robotisering, 3D-printers, data-analytics en digitalisering van diensten (Uber, Airbnb), en wat dit gaat betekenen voor sectoren, banen, sociale zekerheid, vakmanschap en zeggenschap.

De vraag daarbij is waar technologische ontwikkelingen toe gaan leiden:

- Verdringing van werk?
- Hulp voor werkenden bij hun vakmanschap?
- Nieuw werk voor werkzoekenden?
- Een bijdrage aan een samenleving met oog voor de menselijke maat?

In de vorige eeuw maakte ICT automatisering van productie en diensten mogelijk. De technologische ontwikkelingen van de komende tijd kunnen de globalisering versterken (denk aan 'offshoring' en 24-uurs-economie) maar kunnen ook mogelijkheden scheppen voor 'reshoring' en voor een organisatie van arbeid met echte banen (kwaliteit en zekerheid). Technologie schept ook mogelijkheden om publieke dienstverlening te verbeteren.

7.3.2 Wat is er aan de hand?

- Processen als robotisering, automatisering en digitalisering maken het mogelijk om meer en complexere taken van werknemers over te nemen of te ondersteunen en deze veranderingen gaan snel.
- Door robotisering, automatisering en digitalisering veranderen of verdwijnen taken en de wijze waarop de arbeid in organisaties nu georganiseerd is.
- Dit heeft zijn gevolgen voor de arbeidsinhoud, voor wat mensen kunnen, en voor de kwaliteit van het arbeidsaanbod (Echte Banen?).
- In de praktijk van nu worden zowel de voor- als de nadelen van robotisering uitvergroot.
- Recent onderzoek laat zien dat op dit moment vooral informatie verwerkende banen met routinematige taken in het middensegment van de arbeidsmarkt verdwijnen (polarisatie) en dat er banen in de ICT bijkomen.
- In vergelijking met het buitenland is de krimp van midden-beroepen in Nederland echter beperkter.
- Wel krijgen alle opleidingsniveaus met digitalisering en robotisering te maken!

Kansen

- Door de deeleconomie kan een economisch ongebruikt potentieel worden aangeboord: door robotisering en digitalisering worden werkwijzen mogelijk die efficiënter en complex zijn (denk aan Marktplaats, Airbnb, Werkspot en Uber). Deze werkwijzen betekenen een drastische verandering van de manier waarop we werken en samenleven. Veel producten en diensten kunnen beter en goedkoper worden, terwijl nieuwe innovaties kunnen ontstaan die onze kwaliteit van samenleven kunnen verbeteren.
- Ook kan onze concurrentiekracht verbeteren waardoor we ook in de toekomst duurzame werkgelegenheid hebben. Die werkgelegenheid kan zelfs groeien omdat productie weer naar Nederland terug kan komen als gevolg van technologische ontwikkelingen die dit mogelijk maken ('reshoring').
- Er zullen over vijf jaar banen voorkomen die nu nog helemaal niet bestaan.
- Productiviteitsverbetering kan ook tot een toename van de welvaart leiden:

- ongezond en saai werk kan door machines worden overgenomen;
- veiligheid kan worden verbeterd;
- het evenwicht tussen werk en privé kan beter worden en er kunnen interessante nieuwe banen ontstaan, waarin werknemers hun talenten kunnen inzetten om slimmer te werken.
- Met de inzet van technologie is het mogelijk de kwaliteit van het werk te verbeteren of te ondersteunen opdat het werk mensen voldoening geeft, en de ruimte om zelf te bepalen hoe, waar en wanneer het werk gedaan wordt.

Bedreigingen

- Het negatieve beeld is dat robots het werk van mensen gaan overnemen en dat veel banen zullen gaan verdwijnen zonder dat daar (voldoende) nieuwe banen voor in de plaats komen. Dat kan ook leiden tot grote druk op de inkomens van veel mensen.
- Banen zullen verdwijnen; 44% van de huidige banen is in de gevarezone.
- Snelle technologische ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat kennis en vaardigheden van grote groepen mensen in razendsnel tempo verouderen.
- Technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om banen op te knippen in losse taken, die afzonderlijk op de (arbeids)markt gebracht kunnen worden. Hierdoor kan de druk op flexibilisering van de arbeidsmarkt toenemen en kunnen nieuwe vormen van werkgelegenheid ontstaan die minder zekerheid kennen.
- Het efficiënte werken als gevolg hiervan kan leiden tot kostenbesparingen en daarmee tot prijsdruk op arbeid in het algemeen. Die druk zou groter kunnen worden door de concurrentieslag met landen als de VS en China. Zij maken ook gebruik van de technologie die efficiënter werken mogelijk maakt. (Financiële) voordelen van technologische ontwikkelingen kunnen terechtkomen bij een kleine groep.
- Digitalisering vergroot de mogelijkheid om werknemers te controleren.

Lessen uit het verleden met oog voor de toekomst²

De omstandigheden zijn veranderd, maar bij iedere industriële revolutie blijven de dilemma's en de hoofdlijnen in de discussies hetzelfde als technologische vernieuwingen bedreigend zijn voor werk. We hebben daarvan kunnen leren dat 'winnaars en verliezers' niet zozeer het gevolg zijn van technologische ontwikkelingen, maar van de manier waarop belanghebbenden de arbeid en de arbeidsmarkt organiseren. Laten we dan ook niet proberen het wiel opnieuw uit te vinden, maar de bekende oplossingen aan de nieuwe omstandigheden aanpassen.

Die bekende oplossingen zijn op hoofdlijnen:

- een sterke sociale dialoog op nationaal en sectorniveau;
- participatief leiderschap in organisaties;
- een hoge kwaliteit van de arbeid;
- een stimulerende en faciliterende overheid.

De '*organisational choice*' is nog steeds de dominante opvatting in de wetenschap. Dit begrip verwijst naar de keuze die organisaties kunnen maken hoe ze zich organiseren als reactie op ontwikkelingen in hun omgeving. Creativiteit en organisatorisch herontwerp zijn cruciaal voor investeringen in digitale technologieën.

Met alle nadruk op productiviteit en innovatief vermogen lijkt de kwaliteit van de arbeid nogal eens veronachtzaamd te worden. Dat maakt werknemers soms wantrouwend: is 'slimmer werken' of 'sociale innovatie' de nieuwste managementtruc om ons vooral harder te laten werken? Tegen deze

² vrij ontleend aan het kenniscollege van Frank Pot

uitkomst biedt participatie van werknemers, hun bazen en hun vertegenwoordigers de beste garantie.

Bij projecten die tot betere prestaties en hogere kwaliteit van de arbeid leiden, blijken de werknemers vanaf het begin te zijn betrokken. Bij projecten die op beide dimensies geen beter resultaat opleveren, is daarentegen voor een top-downbenadering gekozen.

Met een participatie-aanpak wordt voorkomen dat robotisering en digitalisering bijdragen aan degradatie in het onderste segment van de arbeidsmarkt, aan het veronachtzamen van het criterium 'goed werk' en het ontstaan van een 'precariaat', dat wil zeggen, kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Veel beleidsadviezen richten zich op aanpassingen in het onderwijs en het 'leven lang leren' tijdens de loopbaan. Op zich is dat nodig, maar het gegeven dat mensen vooral leren in hun werksituatie raakt door die eenzijdige focus buiten beeld. Hierdoor blijft de vraag onbeantwoord hoe de arbeidsorganisatie, de technische processen en de arbeidsverhoudingen het beste vorm kunnen krijgen om de ontwikkeling van werknemers te stimuleren.

Het is overigens niet voldoende om het bij scholing slechts te hebben over de methoden om digitale, communicatieve en verander- of aanpassingsvaardigheden te verbeteren. De inzet van die vaardigheden kan dan nog steeds beperkt blijven tot kostenbesparing, meer efficiency en het ontwikkelen van producten en diensten waarmee het meeste geld te verdienen is. Om dit te voorkomen moeten leerlingen en werknemers ook leren nadenken en discussiëren over wat van waarde is. Alleen zo kan innovatief gedrag in de werksituatie ook maatschappelijk gezien zijn vruchten afwerpen.

Hoewel economen het aanvankelijk voldoende vonden als bedrijven investeerden in technologie en *Research and Development (R&D)*, raken ook zij evenals de sociale partners, wetenschappers en bedrijfskundigen doordrongen van het belang van sociale innovatie. Om groei te realiseren zijn immateriële activa minstens zo belangrijk. ...Zonder '*innovative workplaces*' lukt het niet om die competenties tot volle wasdom te brengen.

Arbeidsorganisaties en sociale partners zijn als eersten aan zet. Zij moeten ervoor zorgen dat:

- de autonomie in functies gewaarborgd is,
- de arbeidsverhoudingen goed werkoverleg mogelijk maken,
- het personeelsbeleid competentieontwikkeling bevordert,
- en dat de medezeggenschap ook over strategische vraagstukken gaat.

Organisaties die dit het beste voor elkaar krijgen, kunnen elke ontwikkeling en verrassing aan.

Aangezien het niet vanzelf gaat, blijven stimuleringsprogramma's van de overheid noodzakelijk om sociale innovatie te bevorderen. In Finland, Duitsland en Vlaanderen heeft men dat het beste begrepen. Die overheden stimuleren innovatie waarvan autonomie, werkoverleg, competentieontwikkeling en medezeggenschap onderdeel zijn. Bovendien creëren ze samen met sociale partners een klimaat waarin het normaal is om aan sociale innovatie te doen en waar juist de organisaties die niets doen, iets uit te leggen hebben. Stimuleren gebeurt door gewenste ontwikkelingen te ondersteunen:

- kennisverspreiding via manifestaties en leergangen;
- stimuleringsregelingen voor het MKB;
- experimenten waarbij wetgeving omtrent ondernemingsraden ruimer geïnterpreteerd wordt;
- en onderzoek naar de oorzaken van het succes of mislukking van projecten waarin technologische en sociale innovatie geïntegreerd zijn.

Het zou goed zijn als we in Nederland dit internationale voorbeeld volgen, op die manier hebben ook de werkenden van 2050 kans op goed werk.

7.3.3 Meningen van (niet)leden

Verkenning

In november 2015 is met behulp van Synthetron onderzocht wat (niet)leden belangrijk vonden en wat zij vonden van de thema's en trends, zoals geformuleerd naar aanleiding van de startbijeenkomst van 19 juni 2015. Technische ontwikkelingen gaan over automatisering, internet, social media en robotisering. Specifiek in de zorg en de medische wereld worden er ontwikkelingen verwacht. Er zullen banen verdwijnen, maar ook nieuwe mogelijkheden ontstaan. Scholing en kennis zijn in deze ontwikkelingen van belang.

Verkenning november 2015 van de trend technologie

	Onderwerp	Meningen
Belang van de trend	Veel verandering	Deze ontwikkelingen zijn niet tegen te houden; ze gaan snel en steeds sneller. Hierdoor krijgt iedereen straks een andere werkomgeving, terwijl ook de manier verandert waarop iemand zijn inkomen genereert. Ook voor werkers in de zorg verandert er de komende jaren veel.
	Overig	Een opleiding blijft belangrijk; je hoeft niet alleen maar achter een scherm te zitten en op knopjes te drukken.
Bedreigingen/negatieve gevolgen	Baanverlies	Automatisering kan banen kosten. Daarnaast zie je ook dat er meer door minder mensen kan gebeuren. Banen verdwijnen en er ontstaat een " <i>survival of the fittest</i> "-mentaliteit met ongezonde competitie. Bepaalde beroepen zullen op den duur verdwijnen. Denk aan de inkrimping van de post door de komst van e-mail. Niet alles kan overgenomen worden. Iemand moet de systemen ook aanzetten en besturen, dus niet alle banen verdwijnen. Mensen blijven altijd nodig, al zal het anders worden dan wat we 20 jaar geleden gewend waren. Demotiebeleid moet vermeden worden.
	Onpersoonlijk	Er wordt minder persoonlijk gecommuniceerd. Digitale communicatie is weliswaar snel, maar leidt gemakkelijker tot misverstanden. Twitter, Facebook enz. geven irritaties op de werkvloer. Werkers lijken allemaal wel verslaafd met hun telefoon in de hand zonder aandacht te hebben voor de omgeving. De menselijke zorg voor personen is heel belangrijk, geen robots.
	Gebrek aan kennis	Mensen die weinig affiniteit met de digitale wereld hebben, missen de boot. Een bedreiging is dat je niet meer snapt hoe alles werkt. Als je je niet omschoolt, vind je zeker geen werk meer.
	Ongelijkheid	Oude mensen blijven achter. Mensen aan de onderkant zullen steeds meer in het gedrang komen.
	Algemeen	Het is een bedreiging; de stelling 'wie het verleden kent, kent de toekomst' gaat niet op.

Kansen/ positieve gevolgen	Efficiency/ effectiviteit	Je kunt makkelijk contact maken met mensen over de hele wereld. Je kunt sneller en gemakkelijker dingen regelen. Je kunt op afstand werken Meer werk in minder tijd geeft meer kans op vrije tijd. In je werk kan je eigenlijk niet meer zonder technologie, het maakt het werk (als boerin) een stuk gemakkelijker.
	Innovatie	De technologische ontwikkeling is een kans voor de zorg en de medische wereld. Grijp elke mogelijkheid aan om de gezondheid van de patiënt te verbeteren. Gevaarlijke beroepen worden straks overgenomen door robotisering. Daardoor zijn er minder ongelukken.
	Meer banen	Er zullen ook veel banen/functies ontstaan waarvan we nu nog geen idee hebben. Er zal meer vraag komen naar kenniswerkers. De vooruitgang van de techniek is de toekomst, waaruit ook weer andere werkzaamheden voortkomen.
	Leuk	Technologie is ook leuk.
Verbetering	Scholing	Hoe jonger je ermee te maken krijgt, hoe makkelijker het is. Er moet energie gestoken worden in generaties "aan boord" houden in een tijd van grote technologische veranderingen, door tijdige om- en/of bijscholing van de oude garde. De ouderen zouden eigenlijk een gratis computertje en cursus moeten krijgen om er gebruik van te kunnen maken. Je moet met de tijd mee gaan. In je werk is het noodzakelijk, dus op tijd inspringen en voorbereiden.

Verdieping in 12 bijeenkomsten in maand februari 2016.

De meest in het oog springende punten voor de deelnemers zijn:

- Tijdig op de ontwikkelingen inspelen.
- Iedereen meenemen.
- Garanties afspreken voor baan zekerheid en koopkracht.
- Tweedeling, polarisatie.
- Scholing.

Kansen, zoals genoemd door de deelnemers:

In de bedrijven is het mogelijk om met robotisering de concurrentiepositie te versterken. Hiervoor zal goed opgeleid personeel nodig zijn. Goede arbeidsverhoudingen zijn belangrijk.

Initiatieven van mensen gaan een grotere rol spelen want robots kunnen menselijk contact niet vervangen.

Het is belangrijk om in te spelen op de veranderingen die gaan komen door te zorgen dat mensen goed voorbereid zijn.

Wat er precies gaat gebeuren is moeilijk te voorspellen maar door in te spelen op veranderingen kunnen we ook de nieuwe mogelijkheden benutten:

- Robots gebruiken om werk te verlichten;
- Smerig werk laten verdwijnen, dat hoeven we niet meer te doen;
- Door tijd- en plaats-onafhankelijk werken kunnen we werk en gezin beter combineren;
- Als we door robotisering concurrerend kunnen produceren met lage lonen landen, kunnen banen weer terugkomen naar ons land.

Bedreigingen, zoals genoemd door de deelnemers:

Door robotisering zullen veel van de huidige banen verdwijnen. Vooral de banen in het middensegment van de arbeidsmarkt worden bedreigd. De macht van de bedrijven en aandeelhouders neemt hierdoor toe. Een relatief kleine groep hoogopgeleiden krijgt het beter qua inkomen en zeggenschap. Veel werknemers zullen om lager geschoolde banen moeten concurreren waardoor de lonen onder druk komen te staan en mensen slechte contracten zullen accepteren. Door het vervagen van organisatiegrenzen is het bovendien vaak onduidelijk wie verantwoordelijk is. Er zijn nu al veel zzp-ers met een laag inkomen. En er zullen grote groepen werknemers geen baan meer kunnen vinden. De hoeveelheid extra banen door reshoring worden overschat. Mensen zijn bang voor een te hoog werktempo, voor inbreuk op hun privacy en voor ongezond en onveilig werk.

Door alleen naar kosten te kijken verdwijnt ook de menselijke maat en verliezen bedrijven ook kennis van werkprocessen. Daardoor treedt vervreemding op. Laaggeschoolden en ouderen veranderen minder gemakkelijk waardoor ze niet mee kunnen in de veranderingen van het vakmanschap. Hoe minder mensen er werken, hoe minder geld er binnenkomt bij de BV Nederland. Dit heeft negatieve gevolgen voor de sociale zekerheid en de pensioenen, maar ook voor de binnenlandse vraag naar die producten en diensten die door robots worden voortgebracht.

Oplossingen, zoals genoemd door de deelnemers:

Om mensen meer invloed te geven bij de implementatie van technologie is sociale innovatie belangrijk: mensen veel meer meenemen en invloed laten uitoefenen op hun eigen werk en werkomgeving. Ook is scholing nodig, op ICT-gebied moeten veel mensen bijgeschoold worden om een inhaalslag te maken. Daarnaast hebben mensen in de huidige organisaties nieuwe vaardigheden nodig om op een sociaal innovatieve manier samen te werken en nieuwe arbeidsorganisaties vorm te geven. Met mensen zelf in gesprek gaan over loopbaanontwikkeling is belangrijk om op veranderingen in te kunnen spelen. De positie van de OR moet veel strategischer worden ingezet, men moet meer bij de implementatie van technologie betrokken zijn. De FNV moet samen met ondernemingsraden meedenken en anticiperen op veranderende werkorganisaties. En ontwerpers van technologie op menswaardige productiemethoden aanspreken.

De FNV moet meer in ondernemingsraden en de samenwerking met ondernemingsraden investeren. We kunnen bijvoorbeeld afspraken maken in cao's dat ondernemingsraden betrokken moeten worden bij de implementatie van technologie. Bijvoorbeeld door bedenkers en uitvoerders (werkers) met elkaar in verbinding brengen.

Uitgangspunten zijn bestaanszekerheid, vakmanschap, koopkracht, en niemand uitsluiten. Van daaruit moet de FNV in tijden van veranderingen nieuwe zekerheden creëren door scholing, empowerment en inkomenszekerheid. Daarnaast moet de discussie rond het basisinkomen gevoerd worden. We moeten hard vechten voor een nieuw economisch model. Voor het tegengaan van de tweedeling is een offensieve stellingname nodig.

Van de overheid hebben we een sociaal akkoord nodig om afspraken te maken over de kwaliteit van werk, scholing, basisinkomen, medezeggenschap, veiligheid van robots en stageplekken. Een goede infrastructuur (onderwijs en kabels) is nodig; dit maakt dat bedrijven blijven. We moeten in discussie gaan over arbeidstijdverkorting. De overheid moet voorop staan en haar daadkracht tonen, bijvoorbeeld door te reageren op wegvallende beroepen en de transitie naar nieuwe banen. Belangrijk is dat de overheid ook werk kan creëren.

Draagvlakmeting bij (niet)leden

Technologische ontwikkelingen hebben meeste positieve effecten

Zowel leden als niet-leden verwachten van de technologische ontwikkelingen de meeste positieve en de minste negatieve ontwikkelingen (30% meer positief, 40% neutraal, 30% meer negatief).

Kennis en scholing zijn essentieel om de technologische ontwikkelingen bij te houden.

Ondanks dat leden en niet-leden van dit thema de meeste positieve effecten verwachten, denken slechts weinigen (één op de vijf leden en één op de vier niet-leden) dat technologische ontwikkelingen meer banen opleveren dan dat ze zullen kosten.

Zowel leden als niet-leden verwachten dat (bij)scholing en kennisontwikkeling steeds belangrijker gaan worden. Zij onderkennen dat dit voor bepaalde groepen een barrière kan vormen om werk te vinden.

Lager opgeleide leden zijn wat vaker van mening dat het hierdoor voor sommige groepen moeilijker wordt om werk te vinden (LBO/MAVO/VMBO: 91% vs. HBO/WO: 71%). Dit beeld zien we ook onder niet-leden. Ook leden die werkzaam zijn in het bedrijfsleven zijn het vaker met deze stelling eens (81%), vooral ten opzichte van zzp-ers (64%). Ook oudere niet-leden zijn het iets vaker met deze stelling eens (65+:79%,<25:67%).

Tenslotte verwachten werkzame niet-leden vaker meer nieuwe banen dan niet-werkzame niet-leden.

Mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de technologische ontwikkelingen

Een meerderheid van de leden ziet zowel de inzet van OR/MR, de vakbond, cao-afspraken als beïnvloeding van de politiek als goede manieren voor werknemers om invloed uit te oefenen op de technologische ontwikkelingen. Niet-leden zijn iets terughoudender, maar volgens ruim vier op de tien zijn het werkoverleg en de OR/MR goede manieren om deze ontwikkelingen te beïnvloeden. Eén op de drie vindt cao-afspraken en beïnvloeding van de politiek ook een geschikte manier.

7.3.4 Huidig beleid en aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Waarom is technologie belangrijk in relatie tot vakbondswerk?

De invloed van technologie raakt aan de kern van het beleid van de FNV: Echte Banen. Robotisering zorgt voor het ontstaan van de banen van de toekomst maar bedreigt naar schatting ook 44% van de huidige banen. In dit spanningsveld wil de FNV zorgen voor Echte Banen waarin de kwaliteit en de zekerheid van werk voorop staan.

De gevolgen van robotisering voor de werknemers hangen sterk af van de manier waarop de nieuwe technologie wordt geïmplementeerd. "Robotisering is nuttig is als we er verstandig mee omgaan". Daarom willen we als vakbond invloed hebben op de implementatie van technologie.

Huidig beleid van de FNV

- Door digitalisering veranderen arbeidsorganisaties omdat nieuwe samenwerkingsvormen en verdienmodellen mogelijk worden gemaakt door ICT. In dit spanningsveld willen wij zorgen voor banen waarin de kwaliteit en zekerheid van werk voorop staan, Echte Banen dus.
- Daarom is het belangrijk dat werknemers betrokken worden bij de implementatie van robotisering en digitalisering op alle niveaus.
- In de bedrijven zorgen sociale innovatie en goede arbeidsverhoudingen voor een goede belangenafweging tussen werkgever en werknemers.
- Het gaat uiteindelijk om het herverdelingsvraagstuk van de verwachte productiviteits-winst in termen van geld (wie verdient eraan?), tijd (hoe gaan we om met de vrij-gekomen tijd?), zeggenschap (wie krijgt het voor het zeggen?) en risico's (wie draagt de risico's?). Daarbij vormen behoud en creëren van Echte Banen voor de FNV de kern.

Aanbevelingen voor toekomstig beleid FNV

Afhankelijk van de mogelijke scenario's zullen we accenten moeten verschuiven:

Scenario 1, **Minder banen:**

- Robots vervangen mensen;
- Doel robotisering = meer winst;
- Banen verdwijnen;
- Middenklasse onder druk = leden FNV;
- Dit heeft negatieve gevolgen voor inkomen, pensioen, sociale zekerheid en inhoud van het werk; daar moeten we als FNV iets aan doen.

Scenario 2, **Andere banen:**

- De omvang van de werkgelegenheid blijft gelijk,
- Maar de polarisatie (verdwijning van banen in het middensegment) zet door.
- Polarisatie hangt af van implementatie van technologie.
- 1 hoogopgeleide baan = 3-4 laagopgeleide banen.
- Middengroepen ontwikkelen qua salaris en inhoud van het werk naar *lovely jobs* of naar *lousy jobs*.
- De vraag naar laaggeschoold werk neemt toe.
- Het loon stijgt niet door verdringing.
- Het minimumloon kan omhoog zonder de vraag naar arbeid negatief te beïnvloeden.

Uitdagingen

- Productiviteitsgroei leidt tot hogere winsten. De uitdaging daarbij is de werknemers te laten delen in die extra winst door hogere lonen, minder werken voor hetzelfde geld, of vergoeding van omscholingskosten van werknemers. Ook zeggenschap van medewerkers is daarbij van belang zodat ze kunnen meebepalen hoe technologie wordt geïmplementeerd. Zo kunnen ze bijvoorbeeld zorgen voor veiliger en gezonder werk en meer privétijd.
- Transitie management, inkomenszekerheid, echte banen.
 - Nieuwe technologie biedt veel mogelijkheden.
 - Keuzes in bedrijven, regio's, sectoren en landen hangen af van:
 - De kwaliteit van werknemers;
 - Arbeidsverhoudingen en positie van vakbonden en ondernemingsraden;
 - Het politieke klimaat;
 - Wetgeving;
 - Beslissingen in andere landen en bedrijven.
- De gevolgen van robotisering worden bepaald door de handelingen van alle stakeholders.
- Monitoren van de 'verschijnbanen', de nieuwe banen die ontstaan door implementatie van technologie.

Inzet in bedrijven

- Uitdagend werk, ook voor lager opgeleiden.
- Scholing in brede zin.
- Betrokkenheid werknemers bij inrichting arbeidsorganisatie door sociale innovatie.
- Transparantie over prestaties van mensen en bedrijven in de waardeketen. Dit is de keten van bedrijven die van een grondstoffen uiteindelijk eindproducten maken die bij de consument terecht komen. (Voorbeeld in de agrarische sector: van zaadje naar karbonaadje.)
 - Hierdoor wordt een grotere variatie mogelijk in taken en verantwoordelijkheden.
 - Ook tussen bedrijven en sectoren.

Inzet nationaal/internationaal

- Investeren in scholing, ook in de werksituatie.
- Betrokkenheid werknemers door:
 - Formele consultatierechten;
 - Ondernemerschap in combinatie met sociale innovatie;
 - Niet tegen verandering, maar gebruik maken van verandering.
- Verkorting van de werkweek:
 - Genoeg uren voor een gewoon goed loon (maar hoeveel is dat en voor wie?) zonder inkomensverlies voor lagere inkomens
 - Gelijke kansen, Gelijk Werk, Gelijk Loon.
- 30 uur per week/40 weken per jaar/50 jaar per loopbaan?

Vakbonden richten zich traditioneel op de negatieve **gevolgen** van (politieke) veranderprocessen. Er is ook aandacht nodig voor de **oorzaken** van (politieke) veranderprocessen.

- Organiseren van betrokkenheid van werknemers.
- Coördinatie van processen en informatie om ons beleid om te zetten met mensen:
 - Kadernetwerken scholen, agendasetting, en samenwerking;
 - Samenwerking met ondernemingsraden/Europese Ondernemingsraden (EOR-en).
 - Sectoraal en regionaal arbeidsmarktbeleid.
 - Politieke beïnvloeding van onderop; de EU wordt steeds belangrijker.

THEMA: ANDERS WERKEN

THUISWERKEN MOGELIJKHEDEN
RECHTEN ONREGELMATIG
NIEUWE WERKEN
POSITIEF INDIVIDUALISERING WERKGEVERS
ONZEKERHEID
VRIJWILLIGERSWERK **PRIVÉ** STRESS
ANDERS WERKEN GELIJKE KANSEN
DUBBELE BANEN COLLECTIEVE VOORZIENINGEN
MACHT **FLEXIBILITEIT** BASISINKOMEN
SLECHTE ARBEIDSVOORWAARDEN
BASISZEKERHEID **PENSIOEN** 24 UURS ECONOMIE **BETER LEVEN**
LANGER DOORWERKEN
RISICO'S FREELANCE INKOMEN
ONTWIKKELING SCHIJNZELFSTANDIGEN VERLIES
CONCURRENTIE **CAO ZZZP** ZORGELIJK
UITDAGING
EERLIJK DELEN MOOI
WERKNEMERS SLAVERNIJ **EIGEN BAAS** AANPASSEN
Plichten
ROBOTISERING **LOSLATEN** MENSELIJKE MAAT **VRIJHEID**
ONGELIJKHEID VAKBOND **DEELTIJD** ALTERNATIEF
ZELFSTANDIGHEID SOLIDARITEIT WEG
ARMOEDE NIET GOED
BALANS TIJDELIJK **FLEXWERK** VASTE BAAN
INSTABIEL INTERNET ONTSLAG
VERANDERING WERKDruk **GOED**
VERANTWOORDELIJKHEID KANSEN



7.4 Anders werken

7.4.1 Inleiding

Werk en werken is vandaag de dag anders dan 30 jaar geleden. Nederland is kampioen 'flex', koploper in flexibele arbeidscontracten en zzp. De flexibilisering op de arbeidsmarkt geeft de vakbeweging veel kopzorgen. Tegelijkertijd zien we dat mensen meer behoefte hebben hun werk zelf vorm te geven: werk als manier om jezelf te ontwikkelen. Daar hoort professionele ruimte bij om je werk zo te organiseren dat je je vakmanschap optimaal kunt inzetten. Mensen claimen zeggenschap voor zichzelf in hun werk. We zien nieuwe organisatievormen ontstaan, waarbij mensen mede eigenaar zijn van het bedrijf waar ze zelf werken. Kortom, met de behoefte van organisaties aan flexibiliteit in het werk, zien we de behoefte van werkers toenemen om zeggenschap te krijgen over hun werk.

7.4.2 Hoe is anders werken zichtbaar?

Onzeker werk

- Werkgevers gaan steeds minder een langdurende arbeidsrelatie aan met werknemers. De externe flexibiliteit op de arbeidsmarkt is de laatste jaren sterk toegenomen. We omschrijven dit als alle niet-vaste arbeidsrelaties. Voorbeelden zijn zzp (vrijwillig, maar vaak ook gedwongen), uitzendkrachten, detacheringen, tijdelijke dienstverbanden en de vaste contracten met variabele arbeidsduur (oproep, nul-uren, min-max). Medewerkers met deze laatstgenoemde contracten vormen de snelst groeiende groep.
- Het aantal werknemers met een flexibel contract is gestegen van 1,1 miljoen in 2002 naar 1,8 miljoen in 2014 (CBS Beroepsbevolking, Arbeidsdeelname, maart 2015).
- Ruim een derde van alle werknemers heeft een flexibel contract of is zelfstandige.
- Nederland is kampioen flex, maar er is onderzoek waaruit blijkt dat onzeker werk slecht uitpakt voor de innovatiekracht van bedrijven.
- Flexibiliteit heeft niet zozeer te maken met de wens van werkgevers om sneller op veranderende vraag en aanbod te kunnen reageren, maar vooral met het streven van werkgevers de kosten te reduceren en de risico's af te wentelen op de werkenden en op de samenleving.
- 90% van de werknemers met een onzeker contract wil een vaste baan, zo blijkt uit onderzoek van de FNV ("Gezocht: een vaste baan;" FNV, 2015).
- Werk wordt ook steeds flexibeler georganiseerd. Interne flexibiliteit in organisaties neemt toe. Zo komen er steeds meer flexibele roosters/werktijdregelingen; het plaats- en/of tijd-ongebonden werken zien we vaker terugkomen (bijv. thuiswerken).

Zeggenschap en zinvol werk

- Mensen willen ruimte om hun professionaliteit en vakmanschap in te zetten, willen zeggenschap over de inrichting van hun werk, willen serieus genomen worden. Ze willen met hun kennis bijdragen aan de strategie en keuzes in hun bedrijf.
- Mensen hebben behoefte aan nuttig en zinvol werk, hetgeen op gespannen voet staat met de organisatiestructuur en – cultuur van veel bedrijven.
- Ons gemiddelde opleidingsniveau stijgt, en we willen ons blijven ontwikkelen, ook in ons werk. Werk is voor veel mensen meer dan alleen een manier om te kunnen leven. Het is voor hen ook een levensinvulling.

- Nieuwe organisatievormen ontstaan: werknemers functioneren in zelfsturende teams, of in coöperaties waarin ze mede eigenaar zijn van het bedrijf. (bijv. Buurtzorg, Schoongewoon).

Sociale innovatie

- Sinds begin jaren 1990 is er een trend om werknemers een grotere invloed te geven bij de organisatieontwikkeling waarbij de innovatiekracht en de talenten van vakmensen weer meer gewaardeerd worden. Deze trend wordt sociale innovatie genoemd, vernieuwing van arbeidsorganisaties waar werkgevers en werknemers beter van worden.
- Onderzoek toont aan dat innovatieve bedrijven het met name moeten hebben van de vaste medewerkers;

Flexibele arbeidsrelaties

Naast de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren kunnen we onderscheid maken tussen de volgende contracten:

- Voor onbepaalde tijd met een variabele arbeidsduur
- Langdurig, tijdelijk
- Kortdurend, tijdelijk
- Zelfstandigen: zzp'ers en zmp'ers (zelfstandigen zonder en met personeel).

Hoe heeft de flexibele schil zich ontwikkeld?

In de periode 2003 – 2014 zijn er 1 miljoen flexwerkers bijgekomen. Deze sterke groei van de flexibele schil zit niet zozeer in de toename van de kortdurende banen, maar vooral in de groei van de oproep- nul-uren, en min-max-contracten. De meest flexibele categorie, de uitzendkrachten op een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, of zonder een vast aantal uren, is in tien jaar tijd niet gegroeid. De categorie langdurige tijdelijke contracten met uitzicht op vast, in feite een soort verlengde proeftijd, is wel gegroeid.

En andere ontwikkeling die we zien is de toestroom van arbeidsmigranten uit andere Europese lidstaten. Die worden hier te werk gesteld vaak zonder cao en vaak ook nog goedkoper voor de werkgever vanwege lagere lasten en sociale verzekeringspremies.

Overigens nemen de tijdelijke contracten de afgelopen 30 jaar toe, terwijl er vanaf 2004 een toename te zien is van het aantal zzp-ers. De categorie zzp-ers is echter niet gegroeid in aantal uren.

Ontwikkeling dienstverbanden tussen 2003 en 2014:

De groei van de werkgelegenheid zit in de flexbanen, vooral in nul-uren- oproep en min-max-contracten. Hoewel het aantal vaste contracten licht afneemt, is de vaste baan nog steeds de standaard (twee op de drie); deze is niet aan het verdwijnen. Als deze trend zich doorzet, dan heeft over 25 jaar nog 60% een vaste baan.

Mensen met een flex-contract hebben vaak een kortere arbeidsduur. Er zijn veel deeltijdbanen van vrouwen en studenten. In de landbouw, horeca en cultuur is de flexibele schil het grootst.

Wie zitten er in de flexibele schil?

De kenmerken van zelfstandigen komen overeen met die van vaste krachten. Flexwerkers zijn vaak thuiswonend of alleenstaand. Mannen werken vaker als zelfstandige, maar zitten minder in de flex-contracten. De helft van de jongeren (onder de 35) werkt in een flex-baan, terwijl drie vierde van de ouderen een vast contract heeft.

In de oproepbanen zitten vooral studerende. Veel studenten hebben een baan naast hun studie.

Hoe lang zitten mensen in de flexibele schil?

De helft van de tijdelijke werknemers heeft na vijf jaar een vast contract, maar het is zorgelijk dat steeds minder mensen erin slagen uit te stromen in de richting van een vast contract. Flexwerk wordt dus minder een opstap naar vast werk. Deze percentages verschillen niet zo per opleiding. Mogelijk omdat er steeds meer hoger opgeleiden in lagere functies komen.

De uitstroom van flexibel naar vast is het grootst in de industrie, de overheid en de zorg. Deze is het kleinst in de in de landbouw, horeca en cultuur.

Wat verklaart de groei van de flexibele schil?

Flex wordt nogal eens gezien als een natuurverschijnsel dat wordt veroorzaakt door toenemende globalisering en technologie. Dit is echter niet het geval. De drijvende krachten achter de toename van flexwerk zijn het streven van werkgevers naar kostenreductie (mede als gevolg van de druk van activistische aandeelhouders) en het verleggen van risico's naar de werknemers en naar de samenleving. Werkgevers willen af van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte.

De groei van het aantal zzp-ers is deels te verklaren uit het feit dat deze werkers enerzijds willen ontsnappen aan de bureaucratie en anderzijds meer autonomie willen. Zzp-ers zijn gemiddeld ouder en hoger opgeleid. Voor ouderen is dit vaak de enige manier om na verlies van werk een inkomen te verwerven. Zij komen niet meer aan een baan. Ook de VAR heeft bijgedragen aan de zzp-stijging. De vakbeweging heeft aan macht en invloed verloren en heeft de groei van de flexibele schil niet kunnen terugdringen. Dit betekent echter niet dat er tegen de almaar toenemende flexibele schil niets te beginnen zou zijn.

Wat zijn de gevolgen van flexwerk voor de flexwerkers?

- Flexwerk kan behoorlijke nadelen voor de betreffende werkers met zich meebrengen, maar is niet voor iedereen een probleem. Zo zijn er de zzp-ers die bewust voor dit bestaan kiezen om redenen van autonomie of vanwege weerzin tegen het bureaucratische leven als werknemer. Ook zijn er werkers die juist kiezen voor een flexibel contract omdat dit goed te combineren is met studie en/of activiteiten in de privésfeer.
- Uit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid van de flexwerkers de voorkeur geeft aan een vaste baan met voldoende uren om van te leven. Dan helpt het niet dat het flexcontract steeds minder fungeert als opstap naar vast werk.
- Flexwerkers blijken gemiddeld 25 % minder te verdienen dan vaste krachten. Dit geldt vooral voor werkers met korte flex-contracten en sterker voor uitzendkrachten en oproepkrachten. Bij zzp-ers is de spreiding in inkomen vrij groot. Dat de categorie zzp vooral is gegroeid in aantal mensen, maar niet in aantal uren, leidt tot meer verarming in deze groep.
- Flexwerkers en zzp-ers krijgen minder scholing en lopen meer risico op werkloosheid.
- Flex zet ook vaste medewerkers onder druk. Zij zien dat hun collega minder loon krijgt voor hetzelfde werk en onzeker is over zijn werk. Dat maakt dat de medewerker met een vast contract zich in zijn positie kwetsbaar en bedreigd voelt.

Verschuiving van machtsverhoudingen

Op het vlak van de medezeggenschap zijn nieuwe ontwikkelingen gaande. Zo zijn er experimenten rond informeel overleg met minder nadruk op wettelijke bevoegdheden. Daarnaast is er veel aandacht voor het verbeteren van de relatie tussen OR-leden en bestuurder. In het HR-beleid is er meer aandacht gekomen voor het ontwikkelen van een betere relatie tussen leidinggevende en medewerker, om daarin meer 'gelijkwaardigheid' te brengen. In steeds meer organisaties worden medewerkers in het werkoverleg bij verbeteringen en veranderingen betrokken. Tegelijkertijd lijkt de

invloed van ondernemingsraden af te nemen en worden vakbonden minder serieus genomen of zelfs aan de kant gezet. Hier is een verschuiving van machtsverhoudingen aan de gang in het nadeel van werknemers. Veelzeggend is de wijze waarop erover wordt gesproken. In sommige verhalen lijkt het wel of volwassen arbeidsverhoudingen bestaan uit goede gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, tussen bestuurder en OR op basis van vertrouwen. Die goede gesprekken zijn nodig, maar ze zijn ook onvolledig en potentieel misleidend. 'Onvolledig' omdat echte betrokkenheid en innovatief gedrag mogelijk worden gemaakt door de organisatie van het werk, dat wil zeggen autonomie op functieniveau en werkoverleg op afdelingsniveau. We noemen dat 'directe participatie'. 'Potentieel misleidend' omdat het bestaan van structureel ongelijke machtsverhoudingen wordt genegeerd. Goede gesprekken, 'directe participatie' en vertrouwen, het kan en moet allemaal veel beter en meer, maar de formele medezeggenschap en de collectieve onderhandelingen met vakbonden hebben hun eigen plaats daarnaast en zijn onmisbaar om iets van een machtsverhouding in arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt te realiseren.

- Vernieuwing is altijd nodig, bij voorbeeld om flexwerkers en zzp-ers te betrekken. Er moet experimenteerterruimte zijn.
- Een goed gesprek tussen bestuurder en OR is onvoldoende.
- Directe participatie of werknemersparticipatie of informele medezeggenschap is zeer belangrijk voor de bedrijfsresultaten en de kwaliteit van de arbeid, maar principieel iets anders dan formele medezeggenschap. Doelen en machtsverhoudingen in beide situaties verschillen
- Wie dat ontkent of negeert houdt zichzelf voor de gek en zal – ondanks alle inspanningen – teleurgesteld worden.

7.4.3 Mening van (niet)leden

Verkenning

In november 2015 is met behulp van Synthetron onderzocht wat (niet)leden belangrijk vonden en wat zij vonden van de thema's en trends zoals deze tot stand waren gekomen n.a.v. de start-bijeenkomst van 19 juni 2015.

Belang van de trend

Gesignaleerd wordt dat er steeds meer flexibele contracten komen i.p.v. vaste contracten en dat deze trend zich zal doorzetten, zeker als de VVD in de regering blijft. Ook binnen de overheid worden zzp-ers ingezet. Enerzijds wordt gesteld dat medewerkers zich aan deze trend moeten aanpassen; anderzijds wordt opgemerkt dat medewerkers er niet aan gewend zullen raken.

Voor de werkgevers is de flextrend interessant, zij hebben belang bij flexibiliteit. Voor werknemers betekent het toenemende onzekerheid qua werk en inkomen. Gewezen wordt op de negatieve invloed op het sociale stelsel:

- De armen worden armer.
- Er is minder solidariteit en meer individualisering.
- Vrees voor Amerikaanse toestanden.

Als er geen cao van toepassing is kunnen werkgevers gemakkelijker van afspraken en collectieve regelingen af. Werkgevers zijn goedkoper uit en maken misbruik van het gebrek aan kennis van de werkers.

Bedreiging/negatief

- Positie jongeren; zij krijgen nauwelijks een vaste baan
- De kennis van de vaste medewerkers ontbreekt. Er moeten steeds nieuwe medewerkers worden ingewerkt.
- Minder gelegenheid een goed pensioen op te bouwen.

Kansen/positief

- Minder files.
- Mensen kunnen eigen richting en invulling geven aan hun werk.
- Je kunt doen waar je goed in bent.
- Je kunt werk en privé beter in balans brengen.

Verbetering

- De ontwikkelingen zo sturen dat ze geen bedreiging meer zijn.
- Geen opgelegde flexibiliteit.
- Eisen stellen aan werkzekerheid en gelijke voorwaarden.
- Zzp-ers moeten de mogelijkheid krijgen collectief pensioen op te bouwen.
- De overheid moet zzp-ers beschermen met passende wetgeving en zorgen voor goedkope opleidingen om de inzetbaarheid te verbeteren.

Rol FNV

Van de FNV wordt verwacht dat ze

- Zzp-ers en flexwerkers aan zich bindt, hen coacht en hun belangen behartigt.
- Zorgt voor een goede cao voor iedereen zonder verslechtingen voor de werknemers.
- Werkenden laat horen, zien en voelen dat sociaal denken fundamenteel goed is.
- Meebeweegt met de veranderingen in de samenleving en weet wat er in de wereld van het werk speelt.

Verdieping in 12 bijeenkomsten in de maand februari

Besproken thema's

Zzp

Over zzp-ers lopen de meningen uiteen. Dit is ook niet vreemd gelet op het heterogene karakter van deze categorie werkers. Discussiebijdragen hierover variëren van *'Bevrijd zijn van de ketenen van het werknemerschap is het beste wat mij is overkomen.'* tot *'ZZP is uitbuiting en verkapt werkloosheid. Dit moet je optellen bij de werkloosheidscijfers.'*

Opvattingen over de vraag: moet de FNV zich inzetten voor zzp-ers volgen hieruit: niet voor ondernemers, maar wel voor zzp-ers die het moeilijker hebben. Voor hen kan de FNV zaken regelen als minimumtarieven, belangenbehartiging, schijnconstructies aanpakken en voorbeelden van uitbuiting publiceren.

Daarnaast is een waarschuwing te beluisteren: *'ook 'blijje' (zelf gekozen) zzp-ers sparen niet voor pensioen en hebben vaak geen arbeidsongeschiktheidsverzekering, dus kosten straks de samenleving geld.'* Een pleidooi dus voor verplichte verzekeringen voor zzp-ers.

Flexwerk

Meer overeenstemming is er over flexibele contracten. Gewezen wordt op nadelen als verdringing van vast werk, bedreiging van de continuïteit van de onderneming door minder betrokken medewerkers, onzeker werk en onveilig werken door ontbrekende kennis bij flexwerkers. De FNV zou op dit terrein pro-actiever moeten zijn, het effect van onzeker werk op de kwaliteit aankaarten, en zich ervoor inzetten dat de kosten van flex omhoog gaan.

Combineren van werk en zorg

Van Anders Werken wordt verwacht dat je je tijd zelf kunt indelen en plaats- en tijdonafhankelijk kunt werken. Daardoor moet er een betere balans mogelijk zijn tussen werk, reistijd en privé.

Werkplezier

Over de vraag of de FNV zich moet inzetten voor werkplezier zijn de meningen verdeeld. Autonomie, vrijheid, goede contacten met collega's en werkplezier worden zeker prettig gevonden. Maar eerst moet er werkzekerheid zijn en daarnaast goede arbeidsomstandigheden en een goed inkomen. Voldoening in het werk en trots op het vak worden enerzijds benoemd als onontbeerlijke arbeidsvoorwaarde. Anderzijds is te beluisteren dat het najagen van werkplezier zonde van de tijd is, en dat terugdringen van flex belangrijker is. Daarbij is het beter in te zetten op kwaliteit van het werk dan op werkplezier.

Scholing, Tweedeling en solidariteit

In de discussies wordt herhaaldelijk gewezen op verschillen tussen werkers en het belang van solidariteit met degenen die niet goed kunnen meekomen. Het wordt van belang gevonden de maatschappij in te richten op het creëren van zoveel mogelijk kansen voor iedereen op basis van solidariteit. Zo wordt multi-inzetbaarheid, hoe belangrijk ook, gezien als bedreiging van de mensen die niet zo multi-inzetbaar zijn. Bij scholing wordt enerzijds het belang van investeren in kwalitatief goed onderwijs gezien omdat goede vakmensen goede banen kunnen krijgen. Anderzijds wordt opgemerkt dat levenslang leren geen zin heeft omdat de maatschappij er niet op ingericht is.

FNV een bond voor heel werkend Nederland?

Verschil van mening is er ook over deze vraag. Enerzijds moet de FNV er alleen voor werknemers zijn, anderzijds ook voor zzp-ers, gepensioneerden, uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en vrijwilligers. Bij dat alles moeten de kernwaarden van de bond hoog worden gehouden. Solidariteit is en blijft het belangrijkste uitgangspunt waarbij er tegenwicht moet komen tegen de ik-maatschappij. Ook gaan er stemmen op om het lidmaatschap van de bond verplicht te stellen voor werkenden omdat ook niet-leden profiteren van loonsverhoging en structurele arbeidsvoorwaarden.

Startkrediet voor werklozen voor een coöperatie?

Meer eensgezindheid is er over de vraag of de FNV startkredieten beschikbaar moet stellen voor werklozen voor een coöperatie. De bond is geen bank, zo luidt de algemene mening. Wel kan de FNV ervoor zorgen dat mensen een startkrediet kunnen krijgen, en bevorderen van scholing en voorlichting daarover, maar niet zelf krediet verstrekken.

Verbreding

Uit de draagvlakmeting door onderzoeksbureau TÖTTA komen de volgende gegevens naar voren:

Visie op flex

Leden en niet leden blijken verschillende verwachtingen te hebben van Anders Werken: van de leden verwacht 10 % meer positieve effecten dan negatieve en maar liefst 68 % verwacht meer negatieve dan positieve effecten. Voor de niet-leden zijn deze percentages respectievelijk 23% en 30%. Dit hangt samen met de visie van leden en niet-leden op flexwerk. Leden willen in meerderheid (56%)

flexwerk zover terugdringen dat het alleen bij ziekte en pieken in het werk wordt ingezet. Een aanzienlijk kleiner deel van de niet-leden (31%) wil dat ook. 40% van de leden wil flexwerk op zich accepteren, maar wel de negatieve gevolgen ervan beperken. Bij de niet-leden is dat iets meer (45%). Onder zowel leden als niet-leden vinden hoger opgeleiden, jongeren, vrouwen en zzp-ers vaker dat we flexwerk moeten accepteren en de negatieve gevolgen moeten beperken. De meest kwetsbare groepen onder niet-leden (arbeidsongeschikt, werkloos, werkzoekend of in de bijstand) vinden vaker dat we flexwerk moeten terugdringen.

Zzp-ers en collectieve voorzieningen

Een meerderheid onder zowel leden (77%) als niet-leden (68%) vindt dat zzp-ers verplicht moeten worden bij te dragen aan collectieve voorzieningen zoals de verzekering tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Dragen zzp-ers daaraan bij, dan kunnen ze er uiteraard ook gebruik van maken.

Zzp-ers zelf zijn verdeeld over deze kwestie. Bij de niet-leden is 56% voor de stelling en bij de leden 49%. Van de leden is 36% het hiermee niet eens en 18% van de niet-leden. Mogelijk heeft dit te maken met het type zzp-er (vrijwillig vs gedwongen).

Scholing: eigen verantwoordelijkheid maar voor rekening van de werkgever

De meerderheid van de leden (61%) en niet-leden (57%) vindt bijscholing hun eigen verantwoordelijkheid. Dat geldt niet voor de bekostiging van de scholing, want 74% van de leden en 65% van de niet-leden vindt dat die voor rekening van de werkgever komt. Sterker nog, het maakt daarbij niet uit op welk contract iemand voor de werkgever werkt: vast, flex, of zzp. Een nog grotere meerderheid (leden 82% en niet-leden 75%) vindt dat alle werkenden, ongeacht hun contractvorm of leeftijd, hetzelfde recht op scholing moeten hebben.

Iets minder dan de helft van de werklozen, werkzoekenden en lager opgeleiden vindt het hun eigen verantwoordelijkheid zich bij te scholen. Vooral zzp-ers vinden bijscholing hun eigen verantwoordelijkheid (85%), terwijl 57% vindt dat de werkgever hun scholingskosten moet betalen.

Zekerheid en werkplezier belangrijkste aspecten van het werk

Leden en niet-leden hebben vrijwel dezelfde top-3 bij aspecten die zij belangrijk vinden in het werk: voor beide groepen staat inkomenszekerheid bovenaan, terwijl voor leden werkzekerheid op 2 staat en werkplezier op 3. Bij de niet-leden zijn de nummers 2 en 3 omgekeerd. Op de vierde plaats staat voor leden en niet-leden gezond en veilig kunnen werken. Zeggenschap in het werk, d.w.z. de ruimte om het werk naar eigen inzicht te kunnen doen, staat voor leden op de vijfde plaats en voor niet-leden op de zesde.

Voor zzp-ers staat werkplezier bovenaan, gevolgd door naar eigen inzicht kunnen invullen van het werk. Ook voor hoger opgeleiden zijn deze twee aspecten van belang, terwijl lager opgeleiden vooral waarde hechten aan werkzekerheid en gezond en veilig werken.

7.4.4 Aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Waarom is dit belangrijk voor het werk van de vakbond?

Van flexibilisering op de arbeidsmarkt werd en wordt een positief effect verwacht voor de economie. Inmiddels zien we ook de nadelen van doorgeslagen flex. Mensen met onzeker werk hebben vaker financiële problemen en zijn minder in staat om voor zichzelf op te komen ("Gezocht: een echte baan," FNV, 2015). Flexibele werknemers hebben minder binding met hun werkgever. De winsten zijn voor de werkgevers maar de risico's van het ondernemerschap worden afgewenteld op de werknemers. Dit is een ontwikkeling die haaks staat op de idealen van de vakbeweging vanaf haar oprichting.

Flex ondermijnt ook de positie van vast. Zo wordt zowel de flexwerker als de medewerker met een vast contract onmondig. De eerste omdat hij anders direct kan vertrekken, de tweede omdat hij anders zijn werk verliest aan een flexkracht.

Mensen ontleneren voldoening aan zeggenschap en vakmanschap in het werk. Zij zijn gelukkiger als zij zich in hun werk gehoord voelen, en ruimte krijgen om mee invulling te geven aan hoe het werk wordt georganiseerd. Bovendien kan ook de combinatie tussen werken en zorgen makkelijker worden. Mits er natuurlijk op een volwassen manier met elkaar wordt overlegd. Deze ontwikkeling heeft de vakbeweging altijd gesteund.

Huidig beleid FNV

De FNV richt zich op vijf centrale grondwaarden: gelijkwaardigheid, solidariteit, vrijheid, rechtvaardigheid en duurzaamheid. Anders werken, zoals we hier hebben beschreven, met interne en externe flexibilisering, kan deze waarden op de proef stellen. Gelijkwaardigheid van flexwerkers met vaste werknemers is ons ijkpunt. Mensen met onzeker werk dienen een rechtvaardige behandeling te krijgen. Gelijk loon voor gelijk werk. Dus zet de FNV sterk in op het bestrijden van de uitwassen van flexibilisering. Door echte banen te eisen, met zekerheid, kwaliteit en koopkracht. Solidariteit tussen vaste werknemers en medewerkers met een onzekere baan is daarvoor noodzakelijk en moet steeds opnieuw georganiseerd worden.

Anders werken kan echter ook kansen bieden. De FNV zet daarom ook in op sociale innovatie. Ze stimuleert vernieuwing in de arbeidsorganisatie en in arbeidsrelaties, zodat organisaties beter presteren, mensen meer werkplezier hebben en zich meer kunnen ontplooiën. Onder het motto 'slimmer werken' zijn veel afspraken gemaakt over invloed van werknemers op hun werkroosters.

Aanbevelingen voor nieuw beleid

Twee mogelijke beleidsroutes

De flexibele schil is niet in zijn algemeenheid een probleem, maar alleen voor degenen voor wie er last van hebben. Er zijn twee mogelijke beleidsroutes:

- De omvang van de flexibele schil terugdringen.
- De negatieve gevolgen van flexwerk beperken.

Beide kan ook maar dan is het van belang een prioriteit te stellen.

Omvang flexibele schil terugdringen

Dit betekent de kosten van vast en flexwerk gelijk trekken. Dit is te realiseren door:

- Gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk, waaronder scholing en pensioen;
- Ontslagkosten van flexwerk verhogen;
- Hogere WW-premie voor flexwerkers;
- Beperken senioriteitsaanspraken;
- Fiscale voordelen van zzp-ers afschaffen;
- Afspraken maken over de omvang van de flexibele schil;
- Streven naar meer interne flexibiliteit qua uren en functies in ruil voor minder externe flex.
- De internationale druk opvoeren om uitbuiting van migranten te voorkomen.

Negatieve gevolgen flexwerk beperken

Te realiseren door

gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers:

- gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk;
- minimumtarieven voor zzp-ers.

inkomensbescherming van flexwerkers:

- hogere opbouw WW voor flexwerkers;
- verplichte ziekte-, arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekering voor zzp-ers.

Het dilemma dat zich hierbij voordoet is: bestrijden we flex of willen we de positie van flexwerkers verbeteren?

Bestrijding van flex kan betekenen: flex terugbrengen waarvoor dit bedoeld is: voor piek en ziek. Het voordeel daarvan is meer werkzekerheid voor meer mensen. Er komt meer rust voor vaste medewerkers en zowel zij als hun collega's met een flexibel contract kunnen zich mondigheid in hun werk veroorloven.

Anderzijds moeten we bedenken dat het vooral jongere werkers (onder de 35) zijn die een flexibel dienstverband hebben. Als de bond rigoureuus koerst op terugbrengen van de flexibele schil tot piek en ziek, zal dit voor deze groep niet onmiddellijk een echte baan betekenen. Deze actie van de bond kan jongeren (verder) van de bond vervreemden, een effect dat wij uiteraard niet nastreven.

Kiest de FNV voor het verbeteren voor de positie van flexwerkers door goede voorwaarden voor hen te bedingen, dan houdt dit een zekere acceptatie in van de flexibele schil zoals deze nu is.

Flex en jongeren

Waar flexwerk geen probleem is, noch voor flex zelf, noch voor vast, moeten we dat er ook niet van maken. Voor een jongere (onder de 25) die nog thuis woont, hoeft een flexbaan met een bescheiden inkomen niet bezwaarlijk te zijn. Anders wordt het voor de groep 25-plussers die na het afstuderen zelfstandig woont en zich telkens gedwongen ziet weer bij hun ouders te gaan wonen als hun flexbaan is afgelopen of te weinig opbrengt om van te leven (de zgn. 'boomerang jongeren).

Hierbij doet zich het volgende dilemma voor. Moet je blij zijn met elke jongere die aan het werk is, ook al is het in een onzekere flexbaan? Of moet je, ook voor jongeren echte banen eisen, met wellicht als gevolg dat er dan mindere jongeren aan het werk komen?

Flex en scholing

Met hun flexverslaving lijken werkgevers zich veel meer te richten op de korte termijn, waarbij ze het lange termijnbelang verwaarlozen. Toenemende flex keert zich op de lange termijn tegen ondernemingen, omdat dit

- weinig betrokken medewerkers oplevert,
- werknemers onmondig maakt met risico's voor o.a. een veilige bedrijfsvoering (zoals de haas die in het felle licht van de koplampen van de auto roerloos blijft zitten),
- slecht is voor de innovatiekracht van de onderneming,
- de kwaliteit ondermijnt omdat steeds meer werkers (degenen met een flex-contract) niet of onvoldoende worden geschoold.

Daarbij leidt onvoldoende scholing tot slechtere arbeidsomstandigheden en gezondheidsrisico's, omdat de kennis bij medewerkers om veilig te werken ontbreekt.

Uit korte termijnbelang gaan werkgevers hun flexwerkers niet scholen, omdat de concurrent daarvan zou kunnen profiteren als de flexwerker daar naar toe verdwijnt. Maar als elke werkgever zo redeneert, ontstaat een steeds grotere groep met kennisachterstand waar ondernemingen op de langere termijn last van krijgen. Zo beschouwd is individuele rationaliteit collectieve irrationaliteit. Moet de FNV hierin meegaan en stimuleren dat scholing een nationale voorziening wordt? Of moet de bond van de werkgevers eisen dat ook flex-krachten de scholing krijgen die zij nodig hebben?

Grotere verbanden

In het streven naar echte banen voor flexwerkers zou je kunnen denken aan grotere verbanden waarin werkgevers samenwerken. Flexwerkers die in dienst zijn van bijvoorbeeld een supermarktcollectief en inzetbaar zijn in verschillende supermarkten, zullen eerder een voldoende aantal uren hebben. Hetzelfde geldt voor inval-leerkrachten in een pool van verschillende samenwerkende scholen.

Moet de bond om vast en flexibel meer gelijk te trekken, een door de werkgevers betaalde bonus voor flexibiliteit stimuleren? Of is het verstandig in te zetten op contracten met meer werkuren?

ZZP

Zzp-ers is een wat ingewikkeld verhaal omdat de groep varieert van de met-hart-en-ziel-ondernemers via de tegen-wil-en-dank-zzp-ers tot de schijn-zzp-ers. Voor een deel van de zzp-ers is een door de werkgever te betalen opslag voor sociale zekerheid en pensioen het overwegende waard. Daarnaast kan worden gedacht aan het vastleggen van minimum tarieven voor zzp-ers in cao's.

Scholing

Ook hier doet zich een dilemma voor. Tijdens de bijeenkomsten in februari 2016 is er herhaaldelijk op gewezen dat niet iedereen kan meekomen en dat er geen werkenden of werkzoekenden uit de boot mogen vallen. Moet de FNV uit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid scholing voor iedereen stimuleren, ongeacht leeftijd of leervermogen? Of moet de bond ervan uitgaan dat er nu eenmaal groepen werkers zijn die je erg moeilijk aan het leren krijgt en voor deze groepen inzetten op een basisinkomen? Dit om te voorkomen dat er een groep werkers en werkzoekenden ontstaat die buiten de boot dreigt te vallen. Ook zij moeten van een economisch bestaan verzekerd blijven.

Plezier in het werk

Bij dit thema doet zich in de februari-discussies een Maslov-achtige piramide voor. Nastreven van plezier in het werk is leuk als aan een aantal voorwaarden is voldaan: werkzekerheid, goed inkomen, zeggenschap, enz. Verwezen wordt naar de zeven redenen voor Arbeidsvreugde: beloning, zeggenschap, ontplooiing, sociale contacten, balans privé en werk, uitdaging en waardering. Moet de FNV zich ook sterk maken voor plezier in het werk? Of is dit slechts een leuke luxe voor hoger opgeleiden en gaat het in werkelijkheid vooral om echte banen: zekerheid en een goed inkomen?

Coöperaties

De FNV zou ook een rol kunnen krijgen als mede-initiator van initiatieven als Schoongewoon, een schoonmaakbedrijf dat eigendom is van de werknemers. De werknemers zijn in vaste dienst van het bedrijf, dus geen zzp-ers. De winst is voor de schoonmakers zelf, er is geen hiërarchie en geen management. Dit model past bij de waarden van de FNV:

- Gelijkwaardigheid: geen hiërarchie, geen winstoogmerk.
- Solidariteit: werknemers "zoeken elkaar uit", corrigeren zichzelf en elkaar en zorgen voor elkaar bij ziekte en werkloosheid.
- Vrijheid en rechtvaardigheid, werknemers bepalen hun eigen werk en arbeidsvoorwaarden, waarbij de cao het minimum vormt. De winst wordt onder de werknemers verdeeld.
- Duurzaamheid: de nadruk ligt op duurzame waarden in plaats van economische waarde.

Moet de FNV dit soort coöperaties actief bevorderen of overstijgt dit de taak van de bond?

De kernpunten

1. De omvang van flexibele schil terugbrengen of de negatieve gevolgen van flexwerk beperken?
2. Het belang van werkplezier, zeggenschap en goede arbeidsomstandigheden ten opzichte van werk- en inkomenszekerheid.

3. Scholing is een onlosmakelijk onderdeel van leven en werken. Iedereen, ongeacht contractvorm of leeftijd, heeft er belang bij om periodiek scholing te volgen, voor het werk nu en voor de toekomst. Ongeacht contractvorm of leeftijd hebben alle werkers recht op scholing, betaald door de werkgever. Wel heeft de werker zelf een zekere verantwoordelijkheid voor zijn bijscholing.
4. ZZP regelingen moeten veranderd worden, zodat zij ook bijdragen aan (en gebruik kunnen maken van) collectieve voorzieningen.

THEMA: KLIMAAT

ECONOMIE NATUUR VERNIEUWING
ACTIE TOEKOMST LEEFBAARHEID ONTWIKKELING
OMSCHOLING FLEXIBILITEIT RAMPEN
BANEN GROEN MILIEU LEVEN
WERKGELEGENHEID POSITIEF BLIJVEN
ROOFBOUW CONSUMINDEREN OV
SAMEN ZUINIG VOORUITGANG BEZORGDHEID
ZONNEPANELEN
UITSTOOT DUURZAAM
ELEKTRISCHE AUTO'S
HERGEBRUIK COMPLEX GEZAMENLIJK BELANG GELD
VERVUILING TOEKOMST
ALTERNATIEVE ENERGIE OLIE OPWARMING BEHOUD NATUUR
ENERGIEBESPARING DOORPAKKEN
KOLencentraLES AARDE DOEN!
SCHONE ENERGIE VERANDERING BELEID
FOSSIELE BRANDSTOFFEN
CO² TEMPERATUUR WERELDPROBLEEM
KLIMAAT VERANDERT SUBSIDIES STOP!
POLITIEKE KEUZES ENERGIE NOODZAAK
WATERSTOF WERKeloosHEID
ZORGWEKKEND BROEIKASEFFECT BIOLOGISCH
GEZONDHEID RECYCLING MINDER VLEES



7.5 Klimaatverandering

7.5.1 Inleiding

Voor het overgrote deel van de FNV-leden is klimaatverandering met de gevolgen daarvan voor samenleving en economie een nieuw thema. Dat klimaatverandering grote gevolgen heeft voor ons voortbestaan en dus aandacht behoeft, staat voor veel vakbondsleden niet ter discussie. Maar wat klimaatverandering te maken heeft met vakbondswerk en met vraagstukken van werk en inkomen is nog niet precies duidelijk. Het is dan ook niet verbazend dat de eerste uitkomsten van de verkenning onder leden een lage prioriteit geven aan deze trend in relatie tot vakbondswerk.

Alleen voor een kleine, maar groeiende groep leden is het al langer een issue. Op 1 mei 2015 starten enkele leden uit het Ledenparlement hun activiteiten in de aanloop naar een sectoroverstijgende werkgroep met een netwerkfunctie. De klimaatonderhandelingen in Parijs, december 2015, geven een boost aan deze kaderactiviteiten in de vorm van een actualiteitencollege over klimaatverandering, deelname aan de voorbereidingsconferentie voor Parijs vanuit de internationale vakbeweging (ITUC), de wandeling Mijlpalen voor Parijs en de Parijse Top. Voorjaar 2016 organiseert de klimaatwerkgroep een themabijeenkomst over Circulaire Economie (hierbij gaat het om hergebruik en zuinig omgaan met grondstoffen en materialen) in het kader van het SER-adviestraject. De bijeenkomst wordt door 100 leden bezocht.

Het kenniscollege van Pier Vellinga in het kader van het Visietraject in maart 2016 wordt door de deelnemers zeer gewaardeerd. Tijdens de daaropvolgende regiobijeenkomsten met leden blijkt het onderwerp zeer te leven onder de deelnemers. Zij vinden dat de FNV niet meer om het thema heen kan.

Intussen worden de eerste gevolgen voelbaar voor sectoren. Het politieke besluit in Nederland om steenkolen uit te faseren zal mogelijk leiden tot het vroegtijdig sluiten van alle kolencentrales. Dit zet de sector energiebedrijven en de sector vervoer/havens aan tot snelle actie. Er gebeurt nog veel meer. Zo is er een intersectorale projectgroep actief, is er geacteerd richting het kabinet, wordt samen met kaderleden eigen onderzoek gestart naar de gevolgen voor de werkgelegenheid en gewerkt aan informatievoorziening naar de leden. De inzet is ook hier te zorgen voor een eerlijk transitiebeleid voor werknemers die met de gevolgen van sluiting te maken gaan krijgen. Werknemersbelangen mogen niet het sluitstuk van de besluitvorming zijn, maar moeten vanaf het begin worden meegewogen en gefaciliteerd.

Klimaatverandering is een onderwerp van groeiend belang, waar de vakbeweging mee te maken gaat krijgen. Maar het is voor de FNV nog zoeken hoe hieraan vorm te geven.

7.5.2 Wat is er aan de hand?

Over klimaatverandering zijn de volgende feiten bekend.

- Onze aarde warmt op, de ijskappen smelten, onze zeespiegel stijgt en dat leidt tot een klimaat met extremere weeromstandigheden zoals langdurige droogte, orkanen en overstromingen.
- De opwarming van de aarde is grotendeels het gevolg van de uitstoot van Co₂ en wordt door menselijk handelen veroorzaakt. Een kleine groep wetenschappers zegt dat de opwarming van de aarde niet het gevolg is van menselijk handelen.

Gevolgen van klimaatverandering:

- In delen van de wereld zal er voedsel- en waterschaarste ontstaan en (ei)landen zullen (deels) onder water verdwijnen. De meest kwetsbare regio's en groepen ondervinden als eerste en het sterkst de gevolgen. Zij beschikken over de minste middelen om zich te beschermen en aan te passen. Grote groepen mensen zullen huis en haard moeten verlaten om zich elders te vestigen. Dit kan leiden tot nieuwe en omvangrijke migratiestromen. Conflicten tussen landen gaan steeds meer over toegang tot water, voedsel en energie.
- Er zullen andere machtsverhoudingen tussen landen en bedrijven ontstaan waarbij er winnaars en verliezers zijn.
- In Nederland worden gevolgen verwacht als forse investeringen in energiebesparing in gebouwde omgeving, investeringen in wind op zee, zonnedaken en gas voor energieopslag. Te denken is ook aan aardwarmte als warmtebron voor de industrie, elektrisch personenvervoer en waterstof/biogas voor vrachtvervoer, handhaving milieuwetgeving en energie-efficiëncyrichtlijnen. Verder een toenemende druk op fossiele energie-intensieve industrie om af te bouwen of te vernieuwen; koolstof in de bodem en emissie-regelgeving landbouw en voedsel.
- Als we niet ingrijpen zal de gemiddelde temperatuur verder stijgen met 3-5 graden Celsius aan het eind van deze eeuw.
- Ook 2 graden opwarming betekent dat het de komende jaren steeds warmer wordt, de regenval toeneemt evenals droogte en hittegolven; de zeespiegel blijft stijgen.
- Alleen als de mondiale emissie van Co₂ en andere broeikasgassen voor 2050 met 80% wordt teruggedrongen is er enige kans om de temperatuurstijging te beperken tot 2 graden Celsius.
- Duurzame energie (zonnepanelen, windenergie) wordt snel concurrerend met fossiele brandstoffen. Landen als China investeren fors in duurzame energiebronnen, meer dan de VS en de EU samen.

Maatregelen tegen klimaatverandering:

- Wereldwijd bestaat brede overeenstemming over de noodzaak de opwarming van de aarde te beperken tot max. 2 graden (liever tot max. 1,5 graden) en over het belang van snel handelen. Uitstel maakt oplossingen duurder en slechter beheersbaar.
- In Europa hebben de lidstaten afspraken gemaakt en richtlijnen ontwikkeld voor een emissiereductie van 40% in 2030 en van 85-90% in 2050.
- Nederland volgt het Europese beleid en de bijbehorende doelstellingen. Voor 2020 heeft Nederland zich vastgelegd op een reductie-doelstelling van 25%. Het belangrijkste instrument hiervoor is het Energieakkoord. Dit leidt tot een maximale reductie van 21% in 2020. Volgens de Nationale Energieverkenning 2015 dreigt Nederland zelfs een aantal doelen van het Energieakkoord niet te halen. De inspanningen voor energiebesparing, energie-efficiency en het aandeel hernieuwbare energie blijven zo ver onder de maat.
- Na 30 jaar geharrewar is er eindelijk consensus: niemand kan zich meer verschuilen. Het gaat om vrijwillige afspraken op basis van eigen, nationale voorstellen met internationale rapportageverplichting. Dit vraagt om nagenoeg klimaat-neutrale productie en consumptie in 2050. Aan klimaatfinanciering is 100 miljard per jaar afgesproken.
- In december 2015 is in Parijs na jarenlange vergeefse onderhandelingen dan eindelijk een wereldwijd klimaatakkoord gesloten. Ratificering zal plaatsvinden tussen april 2016-april 2017. Het akkoord treedt vanaf 2020 in werking.
- De internationale vakbeweging is blij verrast over het akkoord, maar is ontevreden over het te lage ambitieniveau en de gebrekkige monitoring en financieringsafspraken. Daardoor dreigt de kloof tussen de doelstelling van 2% en de werkelijke plannen alleen maar groter te worden. Voor het eerst ook wordt het streven naar een eerlijke en rechtvaardige

verandering (Just Transition) voor werkenden en respect voor mensenrechten erkend in de preambule van het akkoord. Teveel landen weigeren echter om dit in de tekst van het akkoord op te nemen, wat ronduit teleurstellend is.

- Parijs vraagt om een enorme investeringsagenda: transitie van oude naar nieuwe economie. Innovatie is erg belangrijk
- Dit kost veel banen, maar levert ook nieuwe banen op
- Europa kan een belangrijke rol spelen in de mondiale transitie naar duurzaamheid. Als Europa deze rol niet pakt, verliest de Europese economie aan betekenis.

7.5.3 Meningen van (niet)leden

Verkenning

Verrassend is dat klimaatverandering in de zomer van 2015 naar voren komt als een van de zes belangrijke ontwikkelingen voor nadere verkenning in de aanloop naar een nieuw visie- en beleidsprogramma voor de komende jaren. Maar in de verkenning najaar 2015 scoort het thema laag op de schaal hoog-midden-laag.

Deelnemers aan de verkenning vinden vooral de belangen van de toekomstige generatie reden om aandacht aan het onderwerp te besteden. Zorgelijk vinden de deelnemers dat het leefklimaat verslechtert met negatieve gevolgen: luchtvervuiling in China, toenemend tekort aan schoon drinkwater en voedsel en extremer weer met regenval en overstromingen. Als positieve ontwikkeling wordt het gebruik van wind en zonne-energie genoemd en ook het toenemend gebruik van waterkracht. De deelnemers beseffen dat het nastreven van klimaatdoelen naast winnaars ook verliezers oplevert. Zij vinden dat de FNV zich moet inzetten voor goede banen in een duurzame economie.

Verdieping in 12 bijeenkomsten in de maand maart 2016

De deelnemers aan de bijeenkomsten zijn zo goed als allemaal betrokken bij het thema. Zij vinden dat de FNV niet om klimaatverandering heen kan. Het belang van een leefbare aarde is groot en daar moet de FNV op stimulerende en activerende wijze mee aan de slag. De focus moet daarbij liggen op de relatie tussen klimaatverandering en werk en inkomen. Dat sluit aan bij de rol en positie van de FNV.

Vrijwel alle deelnemers vinden dat de FNV moet kiezen voor verduurzaming en hernieuwbare energie en energiebesparing. Dit overigens met oog voor de keerzijden en de risico's en met aandacht voor de verliezers. Een dilemma voor de FNV is wel dat het merendeel van onze leden werkzaam is in de oude economie waar dus de klappen gaan vallen, wat als erg lastig voor de bond wordt beoordeeld. Dit leidt tot de opdracht voor de FNV te zoeken naar evenwicht en oplossingen. Dit kan door leden proactief te informeren, tijdige afspraken te maken in de cao, te zorgen voor een sociaal plan om de omslag te maken en iedereen daarin mee te nemen.

Verduurzaming van energie en economie is een kwestie van lange adem en lange- termijn- beleid en -strategie. Dit vraagt om leiderschap van de FNV bij de te maken keuzes, waarbij cultuur- en gedragsverandering, ook binnen de FNV van belang zijn. Een aantal deelnemers ziet de FNV dit echter niet zomaar doen op basis van huidige ervaringen met het FNV-beleid.

Opvallend is dat deelnemers uit de werkorganisatie minder algemene kennis van het onderwerp meebrengen dan de leden van de vereniging. Bestuurders zijn ook voorzichtiger. Zij worstelen meer met het onderwerp en hebben moeite zich concreet voor te stellen hoe en wat de FNV of de eigen sector zou moeten doen. Vooral de leden hebben belangstelling voor en behoefte aan verdieping van inhoudelijke kennis over het onderwerp.

Samenwerking

De FNV is niet de eerste en enige met een rol in en verantwoordelijkheid voor het voorkomen van verdere opwarming van de aarde. Verwezen wordt naar de voorbeeldrol van de overheid. Daarbij komt de vraag op of energie en openbaar vervoer niet gewoon weer in overheidshanden moeten komen als voorzieningen van algemeen belang. De FNV moet bij het thema de samenwerking met anderen aangaan, niet alleen nationaal, maar ook in Europees en internationaal verband. Genoemd zijn universiteiten, onderzoeksinstellingen, de woonbond en andere maatschappelijke organisaties.

Practice what you preach

In alle bijeenkomsten wordt aandacht gevraagd voor "*practice what you preach*". In de eigen (werk)organisatie van de FNV mist men herkenbare aandacht voor verduurzaming. Denk daarbij aan energiebesparing (eigen gebouwen/energie/verlichting), mobiliteit (openbaar vervoer, groen wagenpark, elektrisch rijden). Leden noemen nogal eens de conservatieve houding van de FNV ten opzichte van vergroening. Gepleit wordt voor een andere manier van kijken naar de wereld en op zoek te gaan naar creatieve oplossingen en verbindingen. In dit verband wordt het gedachtengoed van de circulaire economie en fiscale vergroening als positieve ontwikkelingen genoemd. De FNV moet op dit punt zelf deskundiger worden.

Belangrijk is dat de mogelijkheden van FNV Voordeel beter worden benut om zelf of samen met anderen eigen projecten en producten te ontwikkelen of in de markt te zetten. Denk aan wind- en zonne-energie.

Gepleit wordt voor een transitieparagraaf in elk sectorplan met aandacht voor:

- de technologische ontwikkelingen en de gevolgen die dat heeft voor de toekomstige werkgelegenheid in de sector;
- veranderingen in beroepen en wat dat veronderstelt aan anticiperende maatregelen. Denk daarbij aan het recht op scholing, aanleren van nieuwe vaardigheden e.d.
- blijven ondersteunen van innovatie;
- blijven ondersteunen van sociaal duurzaam industriebeleid en circulaire economie.

Regionale economie

Op een aantal bijeenkomsten brengen leden en bestuurders de verbinding met het lokale en regionale werk van de FNV ter sprake. Decentralisering van energiebeleid, lokale energieopwekking en eigen burgerinitiatieven brengen klimaatverandering dichtbij de woon- en werkomgeving. Daar kan FNV lokaal een rol spelen. De grotere rol van gemeenten en provincies bij het energiebeleid van de toekomst vraagt om een nieuwe positie van de FNV in de regionale economie. Die positie zijn we nu verloren. Aandacht voor nieuwe perspectieven in krimp- en groeiregio's (Noord-Nederland/gaswinning/energie-regio); waterkracht in Zeeland).

Ook nadenken over herverdeling van arbeid

In alle bijeenkomsten komt naar voren dat het realiseren van nieuwe kansen op werk in vooral energiebesparing, vervoer en hernieuwbare energie goed is. Anderzijds is gebrek aan voldoende werk voor iedereen nu en in de nabije toekomst aanleiding om opnieuw na te denken over herverdelingsvraagstukken. Daarbij zijn vooral de discussie over het basisinkomen en vormen van arbeidstijdverkorting in alle bijeenkomsten genoemd. Daarnaast wil men de generieke verhoging van de pensioenleeftijd opnieuw ter discussie stellen.

Verbreding Draagvlakmeting bij (niet)leden

Uit de draagvlakmeting die is gehouden in mei 2016 (TÖTTA) blijkt dat een meerderheid van zowel leden als niet-leden van mening is dat Nederland zo snel mogelijk om moet schakelen naar 100% duurzame energie (leden 70%, niet-leden 60%). Ook zijn zowel leden (71%) als niet-leden (50%) van

mening dat een duurzame economie belangrijker is dan een groeiende economie. En verrassend is dat beide groepen ook bereid zijn hier zelf aan bij te dragen. Acht op de tien leden en zeven op de tien niet-leden willen investeren in energiebesparing; eveneens zeven op de tien leden en ruim vijf op de tien niet-leden willen investeren in duurzame energie. Niet verrassend is dat hoog opgeleide en meer verdienenden wat vaker bereid zijn om te investeren dan lager opgeleide en minder verdienenden. Inkomen speelt dus wel degelijk een rol bij de bereidheid en mogelijkheid om een actieve bijdrage te kunnen leveren aan een meer duurzame economie. Ook zzp-leden zijn wat vaker bereid te investeren dan leden met een andere werksituatie. Zzp-ers zijn het vaakst van mening dat Nederland moet omschakelen naar 100% duurzame energie.

Opvallend is dat FNV-ers op alle vragen hoger scoren dan niet-leden. Dit bevestigt de trend van de laatste maanden dat het bewustzijn en draagvlak voor een koers richting verduurzaming binnen de FNV snel en hard aan het groeien is. Alhoewel we uit ander onderzoek weten dat de bereidheid tot handelen niet automatisch ook leidt tot ander gedrag, is het positief te constateren dat FNV-ers aangeven de daad bij het woord te willen voegen en daarmee een belangrijke voorbeeldrol kunnen vervullen. Klimaatverandering is ook een thema waarop zzp-ers zich laten aanspreken. Vooralsnog is uit de cijfers niet verklaarbaar waarom niet-leden lager scoren. Het kan relevant zijn om hier nader aandacht aan te besteden in het licht van de vraag op welke issues potentiële leden zich aangesproken voelen.

7.5.4 Huidig beleid en aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Waarom is klimaat belangrijk in relatie tot vakbondswerk?

De klimaatverandering heeft gevolgen voor ons leven en werken nu, maar ook voor dat van toekomstige generaties. We moeten ons daarop voorbereiden en daaraan aanpassen. Dat vraagt om betrokkenheid van vakbonden bij klimaatvraagstukken en bij het beleid dat overheden en ondernemingen voeren of nalaten. Sectoren en bedrijven moeten werken aan energiebesparing, efficiënter omgaan met energie en grondstoffen en meer hernieuwbare energie gebruiken. Werkgelegenheid in de fossiele energie - en energie-intensieve sectoren (kolen, olie, gas) zal teruglopen. Kansen op nieuw werk zijn er op het gebied van energiebesparing in de gebouwde omgeving, maakindustrie voor hernieuwbare energiebronnen, afvalverwerking en recycling, elektrisch vervoer en slimme infrastructuur. Een hoge uitstoot van vervuilende stoffen brengt gezondheidsschade met zich mee. Luchtvervuiling heeft jaarlijks duizenden extra doden tot gevolg. We moeten veilig en gezond leren omgaan met nieuwe technologie, apparaten en grondstoffen. Denk bijvoorbeeld aan veilig werken met windmolens en gebruik van zonnepanelen. Scholing en training zijn nodig om ons nieuwe inzichten, technieken en vaardigheden eigen te maken die horen bij een meer duurzame energievoorziening en economie.

Huidig beleid van de FNV

In de grondslag van de FNV, vastgesteld op 30 mei 1997, spreekt de FNV zich uit voor: "...respect voor de natuur waar wij deel van uitmaken. De FNV streeft naar manieren van produceren en consumeren die in balans zijn met natuur en milieu."

"Ondernemingen moeten gaan functioneren binnen grenzen die de overheid aan het gebruik van natuur en milieu vastlegt....Een economisch-ecologisch structuurbeleid is nodig. Dit beleid moet vorm krijgen in nauw overleg met het georganiseerde bedrijfsleven."

In 2013 is het "Nationaal Energieakkoord voor duurzame groei" afgesloten, als instrument om iets te doen aan klimaatverandering en om onze energievoorziening te verduurzamen. 48 partijen, waaronder de FNV, hebben getekend voor het realiseren van een aantal doelen in de periode 2014-2020: Energiebesparing, Duurzame Energieopwekking en het realiseren van 15.000 extra banen (6 jaar x 15.000 arbeidsjaren=90.000 arbeidsjaren). De FNV is actief betrokken bij de monitoring van deze afspraken.

Ook in de FNV-vereniging zijn kaderleden actief bezig met klimaat- en energievraagstukken. Zij organiseren informatiebijeenkomsten voor leden en vragen aandacht voor de belangen van werkenden bij belangrijke activiteiten. Deze sluiten aan op de internationale vakbondscampagne “*no jobs on a dead planet*” (klimaatconferentie in Parijs).

Onder de slogan NO JOBS ON A DEATH PLANET blijft de internationale vakbeweging om steviger klimaatafspraken en uitvoering van het akkoord in Parijs vragen. Daarnaast benadrukt zij het belang van een sociaal rechtvaardige omslag met betrokkenheid van en in dialoog met vakbonden en werkenden. De FNV maakt actief deel uit van de internationale vakbeweging. De omslag naar een meer duurzame energievoorziening- en economie levert ook veel kansen op nieuwe werkgelegenheid op. Belangrijk is dat dit Echte Banen zijn en dat er niet alleen aandacht is voor de winnaars, maar ook voor de verliezers op de arbeidsmarkt. Daarom: 'Groene Echte banen en een rechtvaardige transitie' (Green Jobs, Just Transition and Decent Work).

Aanbevelingen voor toekomstig beleid FNV

De resultaten uit de regionale gesprekken bieden een goed overzicht van de stand van het denken en handelen op dit moment binnen de FNV. Zij leveren ook een aantal aanbevelingen voor toekomstig FNV-beleid op.

Scoorde het thema bij aanvang van het visietraject najaar 2015 niet hoog, een half jaar later blijkt uit de draagvlakmeting in mei 2016 dat een ruime meerderheid van de leden ook bereid is om zelf te investeren in energiebesparende maatregelen en in hernieuwbare energie. Klimaatverandering en de gevolgen voor werk en inkomen vormen voor de FNV een nieuw thema, dat in ontwikkeling is en op een positieve respons van de leden kan rekenen.

Uit het Visietraject komt een duidelijke richting naar voren: de FNV kiest voor een meer duurzame economie en zoekt naar een nieuwe balans. Daarin gaan milieu en werkgelegenheidsbelangen hand in hand. Soms staan ze tegenover elkaar en waar dat het geval is vragen ze van de vakbeweging lastige keuzes. Brede coalitievorming en strategische samenwerking helpen om de juiste weg te bewandelen. Dat betekent ook dat er nog veel werk te verzetten valt in het informeren en het creëren van betrokkenheid van leden, in de vereniging en in de werkorganisatie.

Nationaal en internationaal beleid in de komende decennia om verdergaande klimaatverandering een halt toe te roepen en de CO2 uitstoot beperkt te houden tot een stijging van 1,5-2 graden, zal gevolgen hebben voor alle sectoren. Dat raakt belangen van werknemers. Er zullen winnaars en verliezers zijn.

De koers is verduurzaming van de economie

De FNV moet meebewegen richting verduurzaming en meer doen met klimaatverandering, vooral als het gaat om de gevolgen voor werk en inkomen. Energiebesparing en het inzetten van meer hernieuwbare energie vormen daarbij twee belangrijke aandachtspunten. Dat is ook de overheersende opvatting van de deelnemers aan de regionale bijeenkomsten over de koers voor de FNV. De sfeer in de bijeenkomsten is te kenschetsen als positief, geanimeerd, inspirerend, verfrissend, kritisch en oplossingsgericht. Er was sprake van gemotiveerde deelnemers en levendige gesprekken.

Drie stromingen in de FNV-klimaatdiscussies:

- De pragmatisch ingestelden voor wie een rechtvaardig transitiebeleid voorop staat en voorstellen om dit te realiseren.
- De filosofisch en maatschappijkritisch ingestelden voor wie radicale verandering en kritische analyse van het functioneren van onze huidige economie de boventoon voeren. Dit bij thema's als privatisering, marktwerking en dominantie van kostengericht denken. Een duurzame economie vraagt in hun ogen ook om een andere manier van produceren en consumeren, een andere leefstijl, misschien ook 'consuminderen' en tevreden zijn met een economie die niet meer groeit maar wel duurzaam is. Dit gedachtengoed wordt door sommigen als inspirerend ervaren. De transitie naar een meer duurzame economie betekent ook andere inspraak- en zeggenschapsverhoudingen en heeft grote impact op onze arbeidsmarkt.
- Een kleine minderheid die wel de richting onderschrijft, maar zich toch afvraagt of de FNV wel met het onderwerp aan de slag moet of wel in de positie verkeert om dat te doen. In deze stroming vraagt men zich af of we toch niet moeten blijven kiezen voor fossiel en of het allemaal zo'n vaart wel loopt.

De rol van de FNV wordt vooral gezien als:

- Kiezen maken voor duurzaam en stelling nemen (met anderen).
- Interne discussie aangaan en voeren.
- Draagvlak voor veranderingen helpen realiseren.
- Investeren in organisatievorming van nieuwe energiesectoren.
- Leden in sectoren in de "oude economie" helpen de omslag te maken.
- Informeren en sensibiliseren van leden.
- Voorbeeldrol/ *Practice what you preach* in de eigen werkorganisatie en vereniging.
- Een analyse maken van ontwikkelingen in sectoren.
- Proactief afspraken maken, anticiperen en perspectief ontwikkelen.
- Eigen producten voor leden ontwikkelen.
- Monitoren van afspraken (bijvoorbeeld van het klimaatakkoord).
- Ook in de "oude, fossiele" sectoren de verduurzamingslag helpen maken.
- De rol in pensioenfondsen benutten voor de omslag naar verduurzaming.

Dilemma's en belemmeringen voor de omslag naar duurzame energie

Er wordt vooral gewezen op de grote belangen en de lobby van de fossiele industrie die het moeilijk maakt om tot verandering te komen.

Lastig voor de FNV is het dilemma dat haar leden vooral werkzaam zijn in de oude economie waar de klappen vallen. Er is discussie over de vraag of de FNV in staat is om ook in nieuwe sectoren positie op te bouwen. Maar er zijn voorbeelden die laten zien dat het wel kan: de vorming van de vakbondsorganisatie bij de windindustrie in Duitsland, de organisatie en mobilisatie in de schoonmaaksector, en het succes van Young and United. De positivo's vinden dat je het gewoon moet doen, maar dat dit wel leiderschap en investeringen vraagt van de FNV. De twijfelaars zijn daarentegen nog niet zo overtuigd van de kans van slagen.

Het huidige gebrek aan voldoende werk voor iedereen doet mensen twifelen of het perspectief op nieuwe werkkansen wel reëel is. Dat betreft de oude, maar ook de nieuwe economie. Voorwaarde voor nieuw werk is natuurlijk dat er Echte Banen ontstaan.

Kansen benutten

Veel steun is er voor het benutten van nieuwe kansen op werk. Ook het gedachtengoed van een circulaire economie werkt inspirerend voor het zien van nieuwe mogelijkheden en uitdagingen.

Kansen worden vooral gezien voor:

- De bouwsector
- Energiebesparing, energieneutraal bouwen, verantwoord omgaan met grondstoffen (sloopafval). Hier gebeurt al het een en ander; dat konden leden uit de bouwsector uit eigen ervaring melden.
- Een forse investering in de huursector kan huurders met lagere inkomens over de streep trekken met minder milieulast, minder gebruik van energie en een lagere energierekening als winst voor iedereen. Daarbij werd samenwerking met de woonbond en woningcorporaties onderstreept.

- De mobiliteit: investeren in openbaar vervoer en groener rijden.
- De delen van de industrie die onderdelen maken voor windindustrie.
- De voedselsector/agrarisch: biogas, biomassa, mestvergisting.
- De afvalscheiding en afvalverwerking.
- Lokale initiatieven en decentrale energieopwekking.
- De omscholing van de operatorsfunctie is een haalbaar traject (van kolencentrale naar schone energie, van technicus in de offshore op een olieplatform naar windmolenpark).

Bedreigingen

Bedreigingen worden wel onderkend, maar zijn in de discussies minder prominent aan de orde gesteld. Vooral het dreigende verlies van banen en de beschikbaarheid van alternatieven is vaak als zorgpunt genoemd. Hier wordt vooral steun betuigd aan oplossingsrichtingen als voortijdig signaleren en afspraken maken in cao en sociaal plan, van werk naar werk arrangementen, scholing en omscholing. Andere ideeën zijn een transitieparagraaf in elke cao en in elk sectorplan. Ook wordt aandacht gevraagd voor de afbraak van werkgelegenheid in de rioleringssector, bij energiebedrijven, en de afvalsector. Maar er wordt ook op gewezen dat deze sectoren ook zelf al bezig zijn met het ontwikkelen van nieuwe markten en inspelen op toekomstige ontwikkelingen.

Bijna vanzelfsprekend is dat de FNV moet blijven opkomen voor de belangen van leden in de oude economie en leden moet meenemen in toekomstige ontwikkelingen. Dit betekent enerzijds een duidelijke keus voor richting duurzaam, maar anderzijds ook weer niet te ver vooroplopen met het risico het contact met de leden te verliezen. Het voorhanden zijn van voldoende nieuw perspectief en alternatieven wordt daarbij erg belangrijk gevonden. Daarnaast zij er kritische bedenkingen of de FNV niet te conservatief is en zelf teveel deel van de oude economie is om een rol in de veranderingen te kunnen en willen spelen.

Kernwaarden bij dit thema:

Duurzaamheid, solidariteit, eerlijkheid en rechtvaardigheid, verantwoordelijk omgaan met grondstoffen en versterking van de FNV.

THEMA: DEMOGRAFIE

JEUGDWERKELOOSHEID
DOORWERKEN **SOLIDARITEIT** VERGRIJZING
DEELTIJD BANEN **ZORG** ERVARING
OUDER WORDEN **65 PLUS** PENSIOENDIEFSTAL
VERZORGING **HELPEN** DISCRIMINATIE
OVERBELASTING **ARMOEDE** PROBLEEM LEEFTIJDSDISCRIMINATIE
STRESS **PENSIOEN** BEZUINIGINGEN
DRUK **GEMISTE KANS**
VERWAARLOZING **INKOMENS DALING** LANGER WERKEN
MANTELZORG VLUCHTELINGEN WERKELOOSHEID
DUURZAME INZETBAARHEID GEZONDHEIDSZORG **JONGEREN**
GELD **OUDEREN** BLIJVEN LEREN
TOEKOMST **FLEXIBILITEIT**
BABY BOOM **BETAALBAARHEID** MACHTELOOS
PENSIOENLEEFTIJD **COACHEN AOW** BASISINKOMEN
VERGRIJZING **CULTUURVERANDERING** VERSOBERING **MIGRATIE**
ANGST **THUISZORG** AFHANKELIJKHEID
ZELFREDZAAMHEID
GEZONDHEID VEREENZAMING
VERARMING **EENZAAMHEID** WAARDERING



7.6. Demografische veranderingen: vergrijzing en ontgroening

7.6.1 Inleiding

We leven steeds langer. Tegelijkertijd daalt het geboortecijfer. Daardoor komen er relatief meer ouderen en minder jongeren, ook op de arbeidsmarkt. De kosten voor ouderenzorg nemen toe en pensioenuitkeringen staan onder druk. Hoe zorgen we ervoor dat ouderen gezond langer kunnen doorwerken én dat jongeren een plek kunnen vinden op de arbeidsmarkt in een Echte Baan? Hoe gaan we om met zorgen rond de betaalbaarheid van voorzieningen en met de druk op het inkomen, ook van gepensioneerden? Hoe kunnen we er voor zorgen dat het werk er zo uit ziet dat iedere werknemer zijn werk kan combineren met voldoende tijd voor zichzelf, voor kinderen en om te zorgen voor anderen? En hoe gaan we om met mantelzorg?

7.6.2 Hoe zijn demografische veranderingen zichtbaar?

Opbouw bevolking

Feiten

- We kunnen steeds meer ziektes genezen. Daardoor worden we ouder. Vanaf 2025 verdubbelt het aantal 65-plussers en 80-plussers. In 2060 is naar verwachting 26,3% van de bevolking 65 jaar of ouder.
- Het geboortecijfer blijft dalen. Het kindertal per vrouw is gedaald van 2,5 in 1970 naar 1,65 in 2015. Er is een kindertal van 2,1 nodig om de bevolkingsomvang op peil te houden.
- De leeftijd waarop vrouwen kinderen krijgen, wordt steeds hoger. Naar verwachting stijgt de gemiddelde leeftijd bij de geboorte van het eerste kind van 29,0 jaar in 2014 naar 29,2 jaar vanaf 2025.

Problemen en uitdagingen

Doordat we met ons allen ouder worden, ontstaat demografische druk. De zorg voor ouderen moet door actieven worden opgebracht. Het aantal actieven (werkenden) wordt naar verhouding steeds kleiner. In Nederland zijn veel mensen actief; ze werken betaald waardoor de demografische druk meevalt. Maar de verhouding actief en inactief (gepensioneerd; 65 +) moet wel in balans worden gebracht. Daartoe zijn maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat mensen meer uren gaan werken. Daarnaast is de AOW-/pensioensleeftijd verhoogd. Ouderen werken nu langer door.

Arbeidsmarkt

Feiten

- In 2025 is de helft van de beroepsbevolking ouder dan 50 jaar.
- Voor nieuwe generaties jongeren duurt het langer om 'gesetteld' te raken. Door de flexibilisering op de arbeidsmarkt vinden ze minder snel een vaste baan. Wel hebben ze te maken met hogere huurlasten en strengere eisen voor hypotheekverstrekking dan eerdere generaties.
- Het aantal niet-werkenden ten opzichte van het aantal werkenden is nu 1:4. In 2040 zal dit 1:2 zijn. Dit betekent dat er minder werkenden komen ten opzichte van het aantal niet-werkenden.
- De regering stelt dat het noodzakelijk is dat we langer doorwerken om te voorkomen dat er op termijn tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan.

Problemen en uitdagingen

We moeten met ons allen langer doorwerken; dit is in de wet geregeld. Dat is voor een deel van de oudere werknemers geen probleem. Velen van hen vragen zich echter af of ze hun werk kunnen volhouden tot hun 67^{ste} jaar. In de praktijk neemt de langdurige werkloosheid onder ouderen toe en eenmaal werkloos, komen ze moeilijk weer aan het werk. Dit probleem is na de crisis alleen nog maar groter geworden. Vooral ouderen met een lage opleiding hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Zij overlijden ook nog eens eerder dan mensen met een hogere opleiding. Op de arbeidsmarkt wordt nu een aantal hardnekkige problemen zichtbaar. Veel mensen werken onder hun niveau. Hoger opgeleiden verrichten werk dat ook lager opgeleiden kunnen doen. Op MBO-niveau zijn banen verdwenen. Voorlopig is er geen sprake van banengroei. De voorspelde grote tekorten op de arbeidsmarkt blijven (in elk geval voorlopig) uit.

Vraagstukken

- Hoe zorgen we ervoor dat ouderen in hun bedrijf of organisatie gezond en langer kunnen doorwerken én jongeren de arbeidsmarkt kunnen betreden in een Echte Baan?
- Hoe kunnen we realiseren dat werknemers tijdig naar ander werk overstappen als hun werk dreigt te verdwijnen?
- Hoe helpen we werkloze ouderen weer aan een baan?
- Hoe lossen we de problematiek van laag opgeleide ouderen op de arbeidsmarkt op?
- Moet voor iedereen de AOW-leeftijd in de toekomst hoger worden bij een stijgende levensverwachting of zijn er andere oplossingen mogelijk?
- Hoe moeten we omgaan met de regionale verschillen van de vergrijzing in bepaalde delen van Nederland?
- Om het geboortecijfer en dus ook de beroepsbevolking op peil te houden, moeten jonge ouders gemakkelijker hun werk kunnen combineren met hun gezin. Moeten we hiervoor overstappen op een 'Zweeds' model: lang betaald ouderschapsverlof voor beide ouders en gratis kinderopvang voor alle kinderen?

AOW en ander inkomen van mensen

Feiten

- Werkenden financieren via de belasting en door betaling van premies de kosten van de AOW en de (ouderen-) zorg. Als er minder werkenden zijn, moeten zij meer van hun inkomen gaan betalen aan ouderenzorg en AOW. Dit kan een druk leggen op het inkomens- en uitgavenpatroon van mensen die werken.
- Om de kosten van de ouderenzorg en de AOW te kunnen betalen moeten er zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn.
- De AOW-leeftijd is in 2021 67 jaar; vanaf 2022 is deze gekoppeld aan de levensverwachting.

Problemen en uitdagingen

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft ervoor gezorgd dat de AOW betaalbaar blijft en geen probleem meer vormt voor de overheidsbegroting.

Om de kosten voor de ouderenzorg te drukken, wil de regering dat wij meer aan mantelzorg gaan doen. Mensen vragen zich af of ze de (ouderen)zorg nog wel kunnen betalen gelet op de stijgende premies en de eigen bijdragen die men moet betalen in combinatie met een mogelijk lager pensioen. Ook vraagt men zich af of de kwaliteit van de (ouderen)zorg in de toekomst wel op peil blijft.

Vraagstukken

- Hoe gaan wij mantelzorg combineren met ons werk? Moeten we minder uren gaan werken (betaald mantelzorgverlof) om mantelzorg te kunnen verlenen? Kan de overheid wel van ons verwachten dat wij allemaal (verplicht) gaan mantelzorgen?
- Hoe houden we het stelsel solidair? En wat hebben we daar financieel voor over:
 - collectief door hogere premies en belastingen te betalen.
 - individueel door kapitaalkrachtige ouderen hogere eigen bijdragen voor zorg te vragen.
- Wat betekent een mogelijk lager pensioen voor mensen?

Betaalbaarheid (ouderen)zorg

Problemen en uitdagingen

Collectieve lasten voor zorguitgaven gaan stijgen en/of de premies voor de ziektekosten worden hoger. Volgens het CPB stijgen de collectieve kosten voor de zorg van 19% van het bruto nationaal product tot 31% in 2040. Dit komt door meer en betere zorg en stijging van de (loon)kosten in de zorg. Een klein gedeelte van de stijging van de kosten wordt veroorzaakt door de langdurige zorg voor ouderen. Vooral ouderen boven de 75 jaar hebben hoge ziektekosten in de laatste dagen van hun leven.

- De financiering van de vergrijzing door de overheid wordt volgens het CPB geen probleem door de maatregelen die de overheid al heeft genomen om de kosten voor (ouderen) zorg minder hard te laten groeien en de AOW –leeftijd te verhogen. De vraag is of dit zo is, omdat de bezuinigingen op de lichte zorg ook kunnen leiden tot meer gebruik van de zwaardere zorg.
- Om de kosten van de zorg voor ouderen te drukken, moeten ouderen steeds langer zelfstandig blijven wonen. Wij moeten meer voor onze ouders, partners, kinderen en burens gaan zorgen (mantelzorg). Er zijn al veel mensen die mantelzorg verlenen. Er zijn 500.000 mantelzorgers waarvan ruim tweederde dit combineert met betaald werk.

Arbeid en zorg

Feiten

- Er zijn verschillen tussen lager en hoger opgeleiden bij deelname aan opleidingen, de kans om gezond door te kunnen werken en de combinatie van arbeid en zorg.
- Binnenhalen van arbeidsmigratie om de verhouding tussen de werkende beroepsbevolking en het aantal ouderen dat niet meer werkt, op peil te houden, biedt geen oplossing; dat is uit diverse onderzoeken gebleken.

Problemen en uitdagingen

Steeds meer mensen ondervinden problemen om hun werk te combineren met taken die ze daar naast hebben, zoals de zorg voor kinderen of voor zorgbehoevende naasten.

Mantelzorg is steeds meer nodig, maar tegelijkertijd is er steeds minder tijd voor mantelzorg. Het uitgangspunt is dat de zorg primair bij de professionals moet liggen. Aan de verdwijning van de professionele zorg moeten we dan ook niet meewerken. Mantelzorg is te beschouwen als aanvullend. Mensen vinden het belangrijk om aandacht en zorg te kunnen geven. Zorg is geen privéprobleem, maar moet juist worden gefaciliteerd.

Vraagstukken/Maatregelen

- De combinatie arbeid en zorg voor kinderen moet voor iedereen toegankelijk zijn, dus voor rijke en arme mensen en voor hoog en laag opgeleiden. Kinderopvang moet dus als

“publieke“ voorziening deel uitmaken van de sociale infrastructuur. Daarbij gaat het om goed georganiseerde, kwalitatief hoogwaardige kinderopvang.

- Ouderschapsverlof is nu 26 weken onbetaald. Wanneer de zorg voor het jonge kind belangrijk wordt gevonden moet er sprake zijn van een publieke voorziening voor doorbetaald verlof voor beide ouders.
- Zorg omvat kinderopvang, mantelzorg en de opkomst van de ‘participatiemaatschappij’ . Om (mantel-)zorg mogelijk te maken, moeten de arbeidstijden flexibel zijn en moet er minder voltijds (40 uur per week) gewerkt worden. Werknemers moeten meer zeggenschap krijgen over hun werktijden, zodat ze hun zorgtaken en hun werk beter op elkaar aan kunnen laten sluiten.
- Belangrijk is een goede verdeling van tijd over betaald en onbetaald werk en nadenken over de vraag wat een zinvolle bijdrage is aan de maatschappij of de directe omgeving.
- In de veranderende context zijn niet langere, maar juist kortere werkweken voor werknemers een kans. Parttime werk waar je van kan leven zou de maat moeten worden.
- Ga betaald werk herverdelen. Zeker nu de arbeidsproductiviteit is toegenomen en de winsten in de bedrijven hoog zijn, zijn er gunstige omstandigheden om minder te gaan werken voor hetzelfde salaris en ook de pensioenopbouw op niveau te houden.

Levenslang leren en arbeidsmarktmaatregelen

Feiten

- Hoger opgeleiden volgen vaker een opleiding. Er zijn grote verschillen tussen lager en hoger opgeleiden. De oorzaak daarvan is niet bekend. Mogelijk gaat het om een verschil in leerculturen. In Scandinavische landen lijkt het goed te gaan. Volwassenonderwijs sluit daar beter aan. (deeltijdopleiding is mogelijk.)
- Er zijn grote verschillen in werkloosheid. Ouderen tussen de 55 en 64 jaar zijn vaker werkloos, met name de lager opgeleiden.
- Ongeveer 20% van de beroepsbevolking volgt geen scholing of is niet ‘schoolbaar’.
- Levenslang leren gaat geld kosten en ook tijd. Op dit moment is er geen druk op werkgevers om hun werknemers te scholen (veel tijdelijke en flexcontracten).

Problemen en uitdagingen

Dat we vergrijzen, betekent niet dat er een tekort op de arbeidsmarkt gaat ontstaan waardoor de huidige arbeidsmarktproblemen zich vanzelf zouden oplossen. Factoren als automatisering, globalisering en verduurzaming van de economie zijn van invloed op de arbeidsmarkt.

Veel economen verwachten voorlopig geen tekorten op de arbeidsmarkt en evenmin economische groei of toename van banen. De hele structuur van de werkgelegenheid verandert fundamenteel. Denk daarbij aan de polarisatie op de arbeidsmarkt. Banen op MBO-niveau (bijvoorbeeld bij banken) vallen weg. Op zich is er voldoende aanbod op de arbeidsmarkt. Hooguit is hier en daar sprake van een kwalitatieve mismatch en moeten mensen zich sneller aanpassen aan de veranderingen in hun werk. Laaggeschoold werk verdampt, maar ook werk van hoger opgeleiden bijvoorbeeld van juristen kan door automatisering veranderen of zelfs wegvallen. Werk raakt gefragmenteerd. De toekomst van werk ziet er heel anders uit, dan we tot nu toe hebben gedacht. Er zal niet genoeg (betaald) werk zijn voor iedereen. Nederland heeft een goede uitgangspositie omdat niet iedereen 40 uur per week werkt. Vooral vrouwen werken veel in deeltijd.

Vraagstukken

- Een nieuwe discussie over de betekenis van volledige werkgelegenheid.
- Nadruk op levenslang leren.

- Nadruk op levensfasebewust personeelsbeleid en de zorg om de oudere werknemer.
- Een nieuwe discussie over de combinatie van arbeid en zorg (kinderopvang en mantelzorg).
- Een fundamentele discussie over de betekenis van het huidige onderscheid tussen betaald en onbetaald werk
- Een praktische discussie over experimenten met de sociale zekerheid (basisuitkering e.d.)
- Herverdeling van werk door verkorting van de werkweek (afscheid van de 40-urige werkweek voor iedereen).

Maatregelen

- Ouderen langer in dienst houden bijvoorbeeld door deeltijdpensioen te bevorderen, en de inkomenspositie op peil houden. Dit kan met het 100/90/80-systeem: Werknemers bouwen 100% pensioen op (volledig pensioen), terwijl ze 80% van hun oorspronkelijke werktijd gaan werken en hiervoor 90% van hun salaris doorbetaald krijgen.
- Generatiepacten afsluiten, ouderen minder laten werken en op de vrijgekomen plekken jongeren laten instromen.
- Vooral ouderen in fysiek en/of mentaal zware beroepen gaan het niet volhouden tot hun pensioenleeftijd. Voor deze groep moeten ontzietmaatregelen worden genomen. Niets doen leidt tot uitval en hogere kosten.
- Als blijkt dat het in een aantal beroepen of functies niet mogelijk is om tot 65, 67 of langer door te werken, moet er een goede publieke voorziening komen om op terug te vallen.
- Houd kennis van mensen levenslang op peil, bijvoorbeeld door scholing fiscaal vriendelijk en collectief te organiseren. Vrijwillige scholing, als onderdeel van het werk, moet normaler worden. Dat brengt wel maatschappelijke kosten met zich mee, maar het levert ook geld op.

7.6.3 Mening van (niet)leden

Verkenning

In november 2015 is met behulp van Synthetron onderzocht wat (niet)leden belangrijk vinden en wat zij vinden van de thema's en trends, zoals geformuleerd naar aanleiding van de startbijeenkomst van 19 juni 2015. Demografische veranderingen staan hoog op de agenda. Daarbij gaat het vooral om de volgende punten (tussen haakjes het percentage deelnemers dat een punt heeft genoemd):

- 1. Betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg en ouderenzorg (80%)**
 - Er wordt teveel bezuinigd in de(ouderen)zorg, zorg wordt uitgekleeft.
 - We willen geen marktwerking in de zorg.
 - Ieder kind heeft recht op kinderopvang. Als beide ouders werken, moet dit voor eigen rekening komen.
- 2. Fysieke haalbaarheid van langer werken (60%)**
 - In veel beroepen is het werk niet vol te houden tot 67 jaar (zoals onderwijs en zware lichamelijke beroepen en psychisch belastende beroepen). Niet veel werkenden in het onderwijs kunnen het volhouden tot 67 jaar.
 - Het werk wordt extra zwaar als er geen aanpassing wordt gedaan aan toch al zwaar werk.

- Grote onzekerheid over nog langer moeten doorwerken dan 67 jaar (een onvoorspelbare toekomst waar je je moeilijk op kunt instellen).

3. Werkgelegenheid van jongeren (22%)

- Ouderen en jongeren zitten in principe in hetzelfde schuitje; er zijn te weinig banen.
- Grote stroom vluchtelingen die ook een baan moeten krijgen.
- Zorgen over ontoereikend pensioen voor jongeren.

Kwetsbare positie van ouderen (20%)

- Het houden van werk en vinden van nieuwe werk voor ouderen is heel moeilijk. Ouderen worden gemakkelijk vervangen door jongeren.
- Vooroordelen van werkgevers t.a.v. ouderen (te duur, vaak ziek, niet productief etc.)
- Afnemende werkgelegenheid, waardoor baankansen van ouderen ook afnemen.
- Hoge werkdruk, niet kunnen meekomen; als je ouder bent, lig je eruit.
- Betaalbaarheid en de hoogte van het pensioen
- Veel wisselen van banen levert amper pensioen op.

De volgende oplossingen zijn genoemd:

Positie van ouderen

- eerder kunnen stoppen met werken (voor het 65^{ste} jaar).
- De VUT moet terugkomen.
- Er moet meer ouderenbeleid komen op de werkvloer.
- Er moet onderzocht worden voor welke beroepen doorwerken na 65 jaar haalbaar en gezond is.
- Vanaf 60 jaar moet je langzaam je werk kunnen afbouwen en daarmee ruimte maken voor nieuwkomers.
- Bedrijven stimuleren 65 plussers te behouden.
- Ouderen helpen met de overstap naar een andere baan.
- Ouderen niet meer verplicht met pensioen sturen.

Pensioen

- Pensioenstelsel met zekerheid.
- Zelf extra pensioen kunnen sparen voor erbij.

Werkgelegenheid

- Pensioenleeftijd verlagen om jongeren aan werk te helpen.
- Inzetten op algemene arbeidstijdverkorting en herbezetting van banen.
- Inzetten op sociale economie.

Verdieping in 12 bijeenkomsten in de maand maart 2016

Leden verwachten dat demografische veranderingen veel impact zullen hebben op hun werk en inkomen.

Voor 50% van de ondervraagden is het thema herkenbaar. 37% denkt dat dit veel invloed heeft op hun leven en 31% denkt dat het heel veel invloed heeft op hun leven, 42% vindt het belangrijk en 49% vindt het heel belangrijk.

Bij dit thema denken leden en niet-leden aan de volgende onderwerpen:

- Pensioen
- Mantelzorg
- Verplicht langer doorwerken
- Pensioenleeftijd
- Hogere kosten zorg en gezondheidszorg

De volgende punten zijn bij dit thema het meest genoemd:

- Er zijn veel vraagtekens bij het langer doorwerken van ouderen die het eigenlijk niet aankunnen, terwijl jongeren werkloos zijn.
- Er moet een nieuwe verdeling van werk komen door bijvoorbeeld:
 - Verkorting van de werkweek zodat meer mensen aan de slag kunnen.
 - Een basisinkomen voor mensen die mantelzorg verlenen of voor wie geen werk is.
 - Een basisinkomen voor iedereen.
 - Creatieve oplossingen als een generatiepact.
- Het verlof voor vaders moet langer worden.
- Bij oudere leden zijn er veel zorgen over hun pensioen. Ze wijzen op de naar hun mening 'foute' beslissing van de FNV om mee te gaan in het verhogen van de AOW-leeftijd.
- De bezuinigingen op de zorg moeten teruggedraaid worden. Mantelzorg kan dat niet opvangen en moet zeker geen verplichting worden. De participatiesamenleving kan en mag niet opgelegd worden. De FNV moet hier niet in mee gaan.
- Beide kanten van het vluchtelingendebat komen aan de orde in de bijeenkomsten. De zorgen of onze samenleving zo'n toestroom wel aan kan en zorgen over verdringing op de arbeidsmarkt. Maar ook de kansen die migratie biedt in een vergrijzende samenleving. Vluchtelingen moeten dan zo spoedig mogelijk omgeschoold worden. Ook is het een vorm van solidariteit dat we mensen opvangen die vluchten voor oorlog of geweld.
- Sommige werknemers komen in de knel met werk en privé. Zeggenschap over werktijden kan hen helpen, maar ook een verkorting van de werkweek zoals in Zweden.
- Werk en zorgtaken moeten eerlijker verdeeld worden tussen mannen en vrouwen. Waarom wordt onbetaald werk (huishouden, zorg voor kinderen) niet gewaardeerd? Er moet een herwaardering van onbetaald werk komen.
- Moeten we aan werk dezelfde centrale betekenis blijven toekennen als we altijd deden? En moet de waarde van werk dan altijd worden uitgedrukt in geld? Hoe gaan we om met de kwetsbare arbeidsmarktpositie van ouderen en de zwakke arbeidsmarktpositie van jongeren? Is eerlijker verdelen van werk (en niet-werk) een reële optie? Op welke manier?
- Inkomen en koopkracht. Maak je je zorgen over de hoogte van je pensioenuitkering en over de betaalbaarheid van zorg? Is langer doorwerken voor alle ouderen haalbaar en wat zijn eventuele alternatieven?
- Mantelzorg en arbeid en zorg. Willen we een participatiesamenleving (waarin mantelzorg een essentieel element vormt)? Willen we een betere combinatie van arbeid en zorg en welke voorzieningen zijn daarvoor nodig?

Verbreiding

In mei 2016 is met behulp van TÖTTA onderzocht wat leden en niet leden vonden van de vraagstukken die uit de bijeenkomsten kwamen. In de enquête werd gevraagd naar de zorgen over hun pensioen en over de beschikbaarheid en kwaliteit van de zorg.

In hoeverre zijn leden en niet-leden het eens met de volgende stellingen:

- Ik maak mij zorgen over de hoogte van mijn pensioen(uitkering)
Leden: 76%
Niet-leden: 70%
- Ik maak mij zorgen of ik gezond door kan werken tot mijn pensioen
Leden: 70%
Niet-leden: 57%
- Ik maak mij zorgen dat ik nu of straks de zorg die ik nodig heb niet kan betalen
Leden: 72%
Niet-leden: 71%

Zowel leden als niet leden merken op dat de combinatie van mantelzorg en werk zwaar is en dat het maar de vraag is of mensen in hun omgeving ruimte hebben om meer mantelzorg te verlenen.

In hoeverre zijn leden en niet-leden het eens met de volgende stellingen:

- Ik denk dat mensen om mij heen geen ruimte hebben om (meer) mantelzorg te gaan verlenen
Leden: 69%
Niet-leden: 64%
- Ik zie om mij heen dat het voor veel mensen moeilijk is om werk en zorg te combineren
Leden: 81%
Niet-leden: 72%
- Om mantelzorg beter mogelijk te maken, moet er iets veranderen in de manier van werken (bv. betaald zorgverlof, meer flexibele werktijden of deeltijd werken)
Leden: 79%
Niet-leden: 74%

7.6.4 Huidig beleid en aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

Waarom zijn demografische veranderingen belangrijk in relatie tot vakbondswerk?

Hiervoor is een viertal redenen aan te geven.

1. De bevolking vergrijsst en ontgroent. Dit is van invloed op de samenstelling en de omvang van de (beroeps) bevolking en het heeft gevolgen voor de werkgelegenheid. In bepaalde gebieden in Nederland (zoals Groningen en Limburg) krimpt de bevolking. Jongeren trekken weg, ouderen (65-plussers) blijven achter. Voor bedrijven wordt het hierdoor minder aantrekkelijk om zich er te vestigen. Werkgelegenheid verdwijnt hierdoor.
2. De overheid heeft veel maatregelen genomen om de collectieve kosten van de (ouderen)zorg en de AOW binnen de perken te houden. Dit heeft gevolgen voor ons inkomen en de belasting en premie die we moeten betalen voor AOW en (ouderen) zorg. We moeten, afhankelijk van ons inkomen en vermogen, een hogere eigen bijdrage gaan betalen voor bijvoorbeeld langdurige ouderenzorg, medicijnen etc.
3. De leeftijd waarop we met AOW of pensioen kunnen gaan, kan in de toekomst steeds hoger worden. We moeten langer doorwerken, zeker als de gemiddelde leeftijd blijft stijgen en de AOW-leeftijd aan de levensverwachting gekoppeld blijft.

4. De (beroeps)bevolking moet zichzelf kunnen blijven vernieuwen. Om het werk gedaan te krijgen, maar ook om de collectieve lasten te kunnen blijven dragen.

Huidig beleid van de FNV

De FNV gaat uit van de grondrechten zoals deze zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Deze luidt: *"Iedereen heeft recht op een levensstandaard die hoog genoeg is voor de gezondheid en het welzijn van zichzelf en zijn gezin, waarbij inbegrepen voeding, kleding, huisvesting en geneeskundige verzorging en de noodzakelijke sociale diensten, alsmede het recht op voorzieningen in geval van werkloosheid, ziekte, invaliditeit, overlijden van de echtgenoot, ouderdom of een ander gemis aan bestaansmiddelen, ontstaan ten gevolge van omstandigheden onafhankelijk van zijn wil"*. Ons ijkpunt blijft solidariteit.

De FNV wil een solidair sociaal zekerheidsstelsel en een goede gezondheidszorg en ouderenzorg die voor iedereen toegankelijk en betaalbaar is.

Tegen de achtergrond van de stijgende levensverwachting blijven de pensioenen de verantwoordelijkheid voor de sociale partners. Zij moeten zorgen voor de houdbaarheid van de pensioenen. De FNV zet zich in voor een goed pensioen voor alle generaties.

De FNV streeft naar een zo laag mogelijke werkloosheid en kwalitatief goede banen, waarmee mensen in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. De FNV heeft met de werkgevers en de overheid afspraken gemaakt om het mogelijk te maken om ouderen langer te laten doorwerken en de arbeidsmarktpositie van ouderen te verbeteren. Levensfasebewust personeelsbeleid is daarnaast van groot belang zodat werkenden (ouderen) gezond aan het werk kunnen blijven. Inzet is nodig voor werkenden met zware beroepen. De FNV wil dat iedereen die wil werken, aan het werk kan. De FNV zet zich dan ook in voor een eerlijke verdeling van werk. Zolang de werkloosheid na de crisis onder jongeren en de leeftijdsgroep van 45 - 65 jaar structureel hoog is en blijft, omdat er te weinig banen zijn, wil de FNV dat ouderen vanaf 60 jaar geheel of gedeeltelijk met vervroegd pensioen kunnen gaan in combinatie met meer werkgelegenheid voor jongeren.

Zolang er nog te weinig banen zijn voor iedereen en ouderen langdurig werkloos zijn moeten ouderen kunnen blijven rekenen op een goede inkomensvoorziening bij werkloosheid, zoals de IOAW en de IOW.

De periode met jonge kinderen vormt (vaak) de drukste en duurste periode in het leven. De FNV zet zich in voor een overheidsbeleid waarbij jonge ouders ontlast worden. Tijdens het eerste jaar van het kind zou er (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof moeten zijn. Kinderopvang moet toegankelijk zijn voor alle kinderen, of de ouders nu werken of niet. Door goede voorzieningen voor kinderen te creëren kan het geboortecijfer stijgen.

Steeds meer werknemers combineren mantelzorgtaken met betaald werk. Hierdoor werken veel mantelzorgers minder uren of stoppen zij soms (tijdelijk) helemaal met werken. Mantelzorgers besparen hierdoor veel collectieve zorgkosten, maar lopen zelf wel veel inkomen mis. De FNV vindt dat mantelzorgers hiervoor een tegemoetkoming moeten krijgen.

Aandachtspunten voor meerjarenbeleid FNV

We moeten af van een samenleving die alleen draait om geld en nut. Belangrijk is dat we nadenken over de herverdeling van werk, het streven naar volledige werkgelegenheid, de betekenis van werk en de rol die het basisinkomen hierbij kan spelen. Nadruk op geld en winst leidt tot werkende armen. Eerlijke verdeling van werk en kwaliteit van werk en inkomen, daar gaat het om.

Voor de vakbond zijn netwerken op lokaal niveau belangrijk om herkenbaar te zijn in de wijk. De bond moet niet alleen een ledenorganisatie zijn, maar ook mensen verbinden door met een positief verhaal te komen. En door initiatieven te nemen bijvoorbeeld op het terrein van verzekeringen. Dit

bij voorkeur samen met andere organisaties die niet zijn gebaseerd op winstbejag, maar op behoeften van mensen.

- Betekenis van werk.

- Moeten we aan werk dezelfde centrale betekenis blijven toekennen als we altijd deden? En moet de waarde van werk dan altijd worden uitgedrukt in geld? Hoe gaan we om met de kwetsbare arbeidsmarktpositie van ouderen en de zwakke arbeidsmarktpositie van jongeren? Is eerlijker verdelen van werk (en niet-werk) een reële optie? Op welke manier?

- Inkomen en koopkracht.

- Maak je je zorgen over de hoogte van je pensioenuitkering en over de betaalbaarheid van zorg? Is langer doorwerken voor alle ouderen haalbaar en wat zijn eventuele mogelijke alternatieven?

- Mantelzorg en arbeid en zorg.

- Willen we een participatiesamenleving (waarin mantelzorg een essentieel element vormt)? Willen we een betere combinatie van arbeid en zorg en welke voorzieningen zijn daarvoor nodig?

Bijlage 1: toelichting bij de evaluatie van deelnemers aan het Visietraject

Toelichting bij waardering kenniscolleges

Keywords: informatief, verhelderend, boeiend, uitschieters, kwaliteitsverschil, leerzaam, kleine schermen, goede verzorging, te gestuurd, online fantastisch

1. Informatief en gaf redelijk de stand van zaken op de onderwerpen.
2. Er waren twee colleges waarvan ik de sprekers niet erg op inhoud of ontwikkelingen ingingen (robotisering en technologische ontwikkeling en die over de leeftijdsopbouw en vergrijzing).
3. Zeer verhelderend en boeiend.
4. Deze 7 is een gemiddelde; er waren markante/significante uitschieters.
5. "Cijfer is lastig, omdat de voorbereiding bijvoorbeeld wisselend was. Soms ging men te veel in op vragen/opmerkingen uit de zaal (goed) bedoeld) waardoor de draad van het verhaal verloren ging. De geluidsinstallatie zijn niet altijd ideaal."
6. De meeste colleges waren zeer goed. Door de beperkte documentatie bleef er echter minder hangen dan mogelijk zou zijn geweest.
7. De colleges waren prima, het publiek jammer genoeg te grijs (ik ook overigens) Maar een paar mensen wilden zich graag zelf horen, een strengere discussieleider had misschien beter geweest! Maar toch, een volgende keer zie je me waarschijnlijk weer.
8. "Ik vond het te veel gestuurd op aannames waardoor het ruimte bieden om bij mensen op te halen wat mogelijk waardevol zou zijn voor het ontwikkelen van een visie. De programmaleider kenden de meeste aanwezigen en daardoor werd het als snel een bekende weg waarlangs en ook over de inhoud. Nieuwe inbreng of anders denken kwam daardoor niet aan de orde. Echt teleurstellend. Ik kreeg echt de indruk dat een opdracht werd uitgevoerd waar niet achter werd gestaan. Heel erg dit te moeten constateren."
9. Helder en duidelijk.
10. De eerste was heel goed en de tweede teleurstellend
11. Jammer dat de schermen klein waren voor de opzet van de zaal
12. Heb veel geleerd over de complexiteit van de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Volgens mij moeten de gelden die uitgespaard worden door werkgevers in een fonds gestort worden, waaruit de sociale verzekeringen van de zzp-ers wordt gefinancierd. Nu is het voor de lager inkomens als op stukloon werken. De hele verzorgingsstaat is aan het verdwijnen voor de minst kansrijke delen van onze samenleving
13. Goede verzorging (eten, koffie, reiskosten), prima locaties, goede diversiteit van locaties, boeiende inbreng van publiek, heldere begeleidende filmpjes, strakke leiding van de kaderacademie en fijn dat er een schrijver bij zat die alles noteerde. De slides met vragen was echter een beroerde aanvulling.
14. "Ik vind het persoonlijk prettig om context, in de vorm van achtergrond en verdieping en verbreding, te krijgen, voor ik mee kan praten. Met name de (sociaal/economische) mythen ontzenuwen en daarmee de verlamdende beeldvorming/framing blootleggen, kan het vakbondswerk dienen "
15. Groot verschil in kwaliteit. Van een college vol dood doeners die goed vallen bij delen publiek tot eyeopeners die het publiek minder goed bevielen.
16. De twee colleges over de toekomstige arbeidsmarkt ging eigenlijk over de ontwikkelingen tot nu toe, niet over wat ons echt te wachten staat en wat de rol van de vakbeweging zou moeten zijn.
17. "Verrijkend, voor een volgend traject lijkt het mij goed de data beter op elkaar af te stemmen zodat deelname aan kenniscolleges, bijeenkomsten en klankbordgroep vergaderingen, LP

- vergaderingen elkaar niet overlappen. De mogelijkheid om een kenniscolleges terug te kunnen zien vond ik fantastisch en lost bovengenoemd probleem ook gedeeltelijk op."
18. "Het was in R'dam. het ging over technologie in ons werk en ZZ-Pers info. Die laatste groep, wat betekent dat tussen collega's."
 19. "Ik heb de eerste twee kenniscolleges bezocht ik zal de cijfers geven: 1 Globalisering (8) - Economisering (8) ; 2 Anders werken (7) - Robotisering (8); Anders werken was erg statistisch; daarbij werden zaken weliswaar benoemd; de tijdsduur liep uit, waardoor prof. Pot daarna met zijn Robotisering-informatisering zich moest beperken."
 20. Sprekers die wisten waar ze het over hadden. Veel ruimte voor vragen en opmerkingen.
 21. Goed verzorgt en weinig op te merken
 22. Kon mijn mening goed onderbouwen en er werd geluisterd.
 23. Ik vond dat ze allemaal goed luisterden als een ander aan het woord was. Dat is wel eens anders geweest.
 24. Weinig visie wat het vervolg moet zijn op de uitkomsten

Toelichting bij waardering regionale bijeenkomsten

Keywords: gespreksleiding wisselend, betrokken, leerzaam, oudere heren, roept u maar, stuurloos, respectvol, teveel stellingen, teveel politiek

1. Fijn om te zien dat mensen betrokken zijn, ook leerzaam (fijn voor een bezorgde leek)
2. In Groningen geef ik de eerste een 10 en de tweede een 2. Verschil zat hem in gespreksleiding. Bij de eerste bepaalde de zaal de inhoud en de dynamiek. Bij de tweede was het de gespreksleidster die het middelpunt en zij bepaalde de avond. Jammer.
3. Eindelijk eens mensen binnen de bond die het niet over organisatorische maar over inhoudelijke zaken discussieerden.
4. Ik ben op 2 bijeenkomsten geweest. De catering was prima verzorgd. Inhoudelijk was er genoeg ruimte om zinnige of onzinnige (naar mijn mening dan) ideeën en gedachten naar voren te brengen.
5. De uitleg was in begrijpelijke taal
6. Interessant en leerzaam
7. Vond dat er iets te veel gestuurd werd. De gemiddelde leeftijd was hoog. Te behoudend vasthouden aan het verleden.
8. Ik vond juist dat er slecht geluisterd werd. Er was een opsomming van verklaringen van sommigen die zichzelf graag hoorden praten
9. "Goede gespreksleidster. Het was leuk om van te voren een avondmaaltijd te mogen nuttigen. Onderwerpen actueel. Heb het gevoel dat ik als lid meetel."
10. Hoewel ik naar eigen mening toch redelijk breed geïnformeerd ben waren sommige zaken toch dermate specifiek dat ze voor mij niet helemaal uit de verf kwamen.
11. "Oudere heren die de bloedgroepen strijd nog voeren. Alle tijd nemen om hun eigen ongenoegen te ventileren, stoorde voor jongeren. Niet altijd capabel, qua taal en kennis v. zaken."
12. Op zich interessant, helaas dat sommige sprekers het onderwerp direct als politiek verhaal benaderden. Het onderwerp kon breder worden benaderd om daarna voor jezelf een standpunt in te nemen
13. Goede uitleg van visietraject en ideeën over klimaat & werk
14. Op te weinig plaatsen in het land.
15. Belangrijk om anderen die zich met het onderwerp bezighouden te leren kennen.
16. Het was een roept u maar bijeenkomst zonder enige structuur blijkbaar van een organisatie zonder een behoorlijk stuur.

17. Goed dat geluisterd wordt. helaas vooral een bijeenkomst van blanke grijze mannen. Ik denk dat een aantal groepen niet bereikt worden.
18. Goed geleid. Levendige discussie. Door gebruik te maken van een bal was het duidelijk wie er aan het woord was. Wel waren de inleidingen soms wat eenzijdig. De vakbond blijkt nog geen oog te hebben voor hun gepensioneerde leden, hoewel dit de grootste sector is.
19. Alle drie bezocht in Deventer. De eerste was wat aansluiting zoeken; de tweede en derde liepen gesmeerder.
20. "Soms hadden een paar mensen een grote inbreng. Sommige discussies bleven elke avond terug komen zoals basisinkomen. Groep was niet te groot. Verschillende meningen kwamen goed naar voren en respectvol gepraat naar elkaar toe. Soms een beetje geforceerd naar de stellingen het waren er teveel"
21. Prima georganiseerd. Was zelf aanwezig om te horen wat andere kaderleden er van vonden. Minpunten: Vel ouderen en weinig werkenden
22. hetzelfde als volgen opmerking
23. Zeer leerzaam en interessant.
24. Goed gepresenteerd
25. Goede opkomst
26. "Het niveau van kennis en inzicht in de materie bij de deelnemers verschilde sterk. Onduidelijk werd of de inbreng ook overkwam, er was een verslag, waarin je kon toetsen of jouw inbreng daarin is terug te vinden, en of die goed is overgekomen. Waarschijnlijk vinden de visie mensen de inbreng dus niet zo relevant Ik kreeg er ook een sterk V&D gevoel van, Net als daar, werken de FNV mensen hard, maar is de FBV zo sterk verouderd en vastgeroest, dat er geen verbetering zal optreden n.a.v. dit visie traject. Maak er een foto van als het nieuwe visie document in de la ligt."
27. Zeker de avond over globalisering was echt hoog niveau. Leuk om te zien hoe veel invalshoeken er op zo'n avond naar voren kunnen komen
28. Van goed gehalte al was het soms wat rommelig.
29. ALLES BIJ ELKAAR MOEILIK EN MOEIZAAM SNEL IN EENZIJDIG VERHAAL TERECHT KOMEN.
30. Was voor mij 1e keer. Gevoelsmatig heb ik het idee dat er niet veel met de opmerkingen gedaan gaat worden. Het eten was goed.
31. Ik vond het erg leerzaam.
32. Iedereen was ruimschoots in de gelegenheid mee te praten. Denk dat door de discussies aardig beeld ontstond. Meninge waren divers.
33. Te veel ouderen, weinig jongeren. Daardoor zie ik geen visieontwikkeling voor de toekomst maar vooral veel houden wat er is.
34. Regionale bijeenkomsten van werknemers FNV zijn slecht bezocht. Leuke gesprekken in kleine groep, maar ik had er meer van verwacht.
35. Enerverend en heb ook kennis in diversiteit opgedaan.
36. "In principe goed opgezet, iedereen kon iedereen zijn zegje doen en was er ruimte om op elkaar te reageren. Dit was dan ook zo tijdens de eerste bijeenkomst die ik bijwoonde. Bij de tweede bijeenkomst viel het wel op dat één bepaald persoon wel steeds het woord kreeg, terwijl er andere mensen in de zaal waren die ook wat wilden zeggen, niet goed aanbod kwamen."
37. Was goed geregeld

Toelichting bij waardering filmpjes regionale bijeenkomsten

Keywords: te kort, tijdrovend, informatiebombardement, duidelijk, leuk

1. Zelfde argumenten als de verdiepingslezing/kenniscolleges, en ook goed voor de stroomlijning van de discussie

2. Beetje kinderlijk.
3. Niet erg bijzonder
4. Mooi om er even in te komen.
5. Kost te veel tijd
6. Het onderwerp inleiden met een filmpje of met beelden vind ik persoonlijk heel belangrijk omdat veel mensen in beelden denken. Hoe vaak hoor je iemand zeggen ik kan mij daar geen beeld van vormen of ik zie dat zo of ik kan me daar een beeld bij vormen. Veel mensen proberen teksten om te zetten in beelden.
7. Kan ik me niet zo goed meer herinneren.
8. "Goed te stellen waar het over zou gaan! Scheelt tijd, helpt verduidelijking."
9. Soms overdreven politiek correct.
10. Kost tijd. Een korte schriftelijke inleiding, liefst thuis al, werkt beter.
11. Geluid was niet zo best
12. Goed ter verduidelijking
13. Veelal goed, maar de eenzijdigheid kwam daarbij juist kijken. Een meer genuanceerde benadering was wenselijker geweest. Een en ander kwam in de discussie wel weer goed.
14. "De filmpjes waren snel, informatiebombardement, de aansluiting met de stellingen was niet meteen altijd even duidelijk. Ook werden niet alle stellingen behandeld, keuze van de leiding, de tijd voor alle stellingen zou gezien het verloop, zeer zeker ontbroken hebben."
15. Gaf een duidelijk beeld waar het thema over ging zodat je ook wist waar je vragen en opmerkingen over moest geven/stellen
16. Leuke films en toegelicht
17. Heel mooi
18. Heel veel én diverse info in een erg korte tijd.
19. "het filmpje zet de problematiek goed neer, al zat er al wel enige sturing in, van de verkeerde soort, zeker wat betreft klimaat en nieuw werk, hoe om te gaan met robots. Speciaal nieuw werk vergt een extra proces, want juist de FNV moet zorgen dat er nieuw werk komt"
20. De filmpjes waren soms wat onduidelijk.
21. TE KORT VAN INHOUD DAARO MOEIZAAM OPGANG KOMEN
22. Ik vond ze wat kort.
23. Goede richting aanduidingen.
24. Buidelijke filmpjes
25. Leuke filmpjes.
26. "Wat vind jij?" werd niet voorgelezen, dus voor mensen die alleen luisteren, kan het verwarrend zijn wat er precies verwacht wordt. Verder erg duidelijk en goed gedaan.
27. Soms een beetje druk

Toelichting bij waardering sfeer regionale bijeenkomsten

Keywords: goed, open, haantjesgedrag, vastgeroest

1. Typisch Nederlands, polderen, praten, zonder ruggengraat
2. Doordacht opgezet en gespreksleiding evenwichtig
3. Soms teveel emoties bij deelnemers waardoor er een naar mijn mening een te verhitte discussie ontstond. Hierdoor dwaalden we af van de kern en mogelijke "oplossingen" voor in de toekomst.
4. Zie vraag 3
5. Eigenlijk geen probleem, waarbij ik opmerk dat haantjesgedrag van enkele aanwezigen, oftewel prominent eigen standpunt naar voren brengen, zoals gebruikelijk aanwezig was en mij wel wat stoorde.
6. Goed om medestanders te vinden

7. "Goed "
8. Goede sfeer en betrokken leden/ mensen.
9. Mits goed begeleid vond ik de bijeenkomsten constructief en verrijkend. Mensen waren creatief en gedreven. Vulden elkaar aan of opende elkaars ogen.
10. "Meestal vriendelijke mensen. Door te weinig nieuwe aanwinst nemen die oudere alle tijd.....besef hoe je te presenteren."
11. Open sfeer, maar ik vond het opvallend dat veel mensen die er waren werkloos danwel met pensioen waren. Dat geeft toch ander perspectief/prioriteiten. Blijkbaar is het voor veel werkenden (gezinnen) toch te belastend om 's avonds nog naar een bijeenkomst te komen.
12. Met 3 soorten bonden zie je de onderliggende opleiding naar voren komen
13. Te veel oude net als ik vastgeroeste mannelijke kaderleden.
14. Te veel kregen dezelfde mensen het woord of namen het.
15. Goede discussie en er werd echt naar elkaar geluisterd
16. Goede sfeer, veel aandacht voor de verschillende meningen.
17. Goed. Open en respectvol naar elkaar toe. Ook humor ontbrak niet
18. Ik ben bij 5 regionale bijeenkomsten geweest en 1 daarvan vond ik van de kant van de deelnemers een beetje fel/agressief naar elkaar, 2 bijeenkomsten kwamen moeizaam los.
19. Goed
20. Sfeer was goed
21. "voldoende open, maar niet iedereen kon zeggen wat hij wilde, daar was geen tijd voor, dit vergt ook een online proces, nog steeds. Mar daar is de FNV te vastgeroest voor, kennelijk "
22. Ge sfeer was goed er werd naar elkaar geluisterd en men werd in zijn waarde gelaten.
23. GEZELLIG
24. Alle waren vriendelijk tegen elkaar
25. Toch erg veel over wat er niet werkt en hoe het niet moet en weinig oplossingen hoe dan wel behalve de bekende kreten
26. "De sfeer was voor treffelijk."
27. De sfeer de eerste bijeenkomst was goed. De tweede bijeenkomst werd gedomineerd door een bepaald persoon die overal wel zijn mening over had.
28. Zonde van de lullers die willen lullen en niks toevoegen

Toelichting bij waardering inhoud regionale bijeenkomsten

Keywords: goed, weinig discussie, geen diepte, weinig inspelen op de jeugd

1. "Jammer dat het maar op 5 plaatsen georganiseerd werd. Dat beperkt denk ik wel de opkomst tot de plaatselijke leden."
2. soft
3. Ik heb weinig geleerd
4. Te weinig ruimte om vragen te stellen of toelichting te vragen
5. Geen verdere opmerkingen.
6. "Goede documentatie"
7. Onze secretaris is goed, goede info.
8. Prima, al ben ik het niet eens met het wat terughoudende standpunt van FNV t.a.v. klimaat en energietransitie. Als FNV het Klimaatakkoord écht steunt past geen terughoudendheid, ook niet als dat banen in fossiele sector kost.
9. elders heb ik meer kennis opgedaan
10. Zie voorafgaande
11. Inhoudelijk werd er weinig echt gediscussieerd. Beide bijeenkomsten gingen uiteindelijk over hetzelfde onderwerp, nl dat de ouderen het zo slecht hebben.

12. Veel geleerd. Basisinkomen kwam erg veel terug. ook terugkijken naar wat er allemaal fout gegaan was vroeger.
13. Voldeed aan mijn verwachtingen. Ik kwam om te brengen/ mee te discussiëren en op te halen en dat is gelukt.
14. Kon mee leven
15. n.v.t.
16. "Inhoudelijk was het goed, alleen vind ik dat er best wel wat meer tijd vooruit getrokken had mogen worden voor bepaalde onderwerpen."
17. "De opzet leidde er toe dat de deelnemers niet de diepte in gingen, dus was het niet zo nuttig voor de visie ontwikkeling zelf. Maar ik denk ook dat de FNV medewerkers die aan de nieuwe visie werken helemaal geen behoefte hebben aan inzichten van gewone FNV leden. Dus de visie bijeenkomsten waren hooguit nuttig om de eigen ideeën van de FNV mensen te toetsen. Zelf heb ik zware kritiek op de manier waarop de FNV acteert in het SER energieakkoord, de FNV delegatie accepteert het stelen van miljarden voordeel van leden en andere burgers. Zij doet dat in dienst van bedrijven. Heel erg kwalijk. En tekenend dat daar geen reactie op komt als je er over mailt met bijvoorbeeld Els Bos. Dit soort bedrijfscorruptie van deze FNV leden inclusief Ruud Kuin gaat de FNV nog zwaar opbreken, terwijl de evaluatie van het energieakkoord nu juist een kans voor de FNV was om mooie dingen te regelen voorleden en andere burgers."
18. goed
19. "HET IS DE WEERKAATZING VAN DE VERANDERINGEN DIE OP ONS AF KOMEN. NIEUWE KANSEN MAAR WE ZULLEN WEL CREATIEF MOETEN ZIJN NAAR DE WERGDEVERS TOE DEZE SCHAKELEN SNELLER DAN WIJ WE LOPEN ER STEEDS ACHTER AAN"
20. zie * 1.
21. te weinig concrete oplossingen en vooral gericht op behoud van werk ouderen maar veel te weinig inspelen op de jeugd en de oplossingen die zij nodig hebben, zeker in relatie tot de vraag waarom zij nog lid zouden willen worden van de FNV
22. We moesten wenen aan elkaar.
23. Goede onderwerpen. Wel werd er te weinig (beschroomd) gesproken over de vluchtelingen problematiek en alles daaromheen.
24. Inhoudelijk prima

Toelichting bij waardering gespreksleiders regionale bijeenkomsten

Keywords: goed, leuk, ervaren, dirigistisch, sturend, veelpraters te makkelijk aan het woord, griep epidemie

1. In Groningen was bijeenkomst 1 een 10, en bijeenkomst 2 een 2.
2. Niet alle gespreksleiders hielden zich aan de methode van het onderlinge balletje aan elkaar doorgeven, waardoor niet iedereen aan het woord kwam.
3. Ze liet de veelpraters te makkelijk aan het woord.
4. Geen probleem mee. Soms moeilijk om ook wat minder prominent aanwezigen die toch wel wat naar voren wilden brengen aan het woord te laten.
5. Leuke gespreksleidsters
6. Ik vind dat een gespreksleider ervoor moet zorgen dat iedere deelnemer zijn/haar mening kan inbrengen. Dat vond ik wel eens te wensen overlaten!
7. Het kon duidelijker vooral de sectoren en lokaal FNV kwam onvoldoende aan bod.
8. Het is soms lastig om bij het onderwerp te blijven omdat er altijd mensen zijn die toch zijn of haar zaak (die er lang niet altijd rechtstreeks mee te maken hebben) naar voren willen brengen.
9. Goed. Ze doen hun best, kappen herhalingen wel af.....

10. Goed, en ze deed haar best om 'langpratERS' vriendelijk te beperken.
11. Goed en ervaren geleid
12. Zorgde er wel voor dat iedereen aan bod kwam, maar bracht zelf soms ook zaken in waar ik niet van weet of je dat hoort te zeggen als gespreksleider.
13. Goed gedaan met zo'n verschillende groep mensen
14. De gespreksleiders die ik had waren alle 5 meer dan capabel
15. Goede sprekers, wisten wat ze over hadden. En thema's worden bij ze
16. "De ene beter dan de ander (3 bijeenkomsten bijgewoond) De laatste was de beste. Hij ging meer mee in de flow van het gesprek, hield niet halsstarrig vast aan de werkvorm (wie het balletje heeft mag wat zeggen) Ook het gebruik van de microfoon die door een van de gespreksleiders zowat in je mond werd geduwd, vraagt om ""meer ervaring""/ prettiger samenwerken bv door de microfoon te overhandigen. Het samenvatten van wat er werd verteld was zeker niet makkelijk. Hierdoor kwam er weinig verdieping en werd het thema breed en vanuit diverse kanten belicht, besproken. Ieder kreeg wel de kans er iets van te zeggen. Het was ook niet consensus-gericht."
17. Goed
18. Geen opmerkingen op de gespreksleider.
19. te dirigistisch, maar ook wisselend
20. werd begrijpelijk gebracht zonder mening te beïnvloeden
21. "3 VERSCHILLENDE GEHAD DE EEN HOUD HET WAT STRAKKER IN DE HAND MET HET BALLETJE WERPEN DAN DE ANDER."
22. waren goed en waren allen duidelijk.
23. ik had de indruk dat zij het gesprek in een richt probeerden te sturen
24. Goed op groep gericht.
25. De sfeer waren al die bij een komsten zeer goed.
26. "Jo met haar balletje heeft voor een ware griep epidemie gezorgd onder de FNV deelnemers en hun gezinnen. Dag Jo"

Toelichting bij wel/niet alles kunnen zeggen tijdens de regionale bijeenkomsten

Keywords: te weinig tijd, teveel anderen, teveel dezelfde personen aan het woord

1. Er was relatief weinig tijd voor het discussiegedeelte. Ik weet ook niet of deze vorm geschikt is om wat meer inhoudelijk te praten.
2. Voelde ook niet zo de behoefte
3. Te weinig tijd en ruimte
4. Ik denk het wel, maar dat weet ik ook niet helemaal zeker. Tijd is ook een factor en ik probeer alleen iets te zeggen als ik denk dat dat ook enige meerwaarde heeft.
5. De sfeer was ernaar, maar de tijd niet
6. Op zich wel, maar er waren vele sprekers
7. ja, maar ik vond het jammer weinig gelijkgestemden te treffen (werkenden, mensen onder de 50)
8. Tijd tekort
9. Nee, ik ben er naar toegegaan om op te halen(lid van de commissie Visie/strategie).
10. Over het algemeen wel en er werd ook naar mij geluisterd. Natuurlijk in een groepsdiscussie ook aan jezelf grenzen stellen.
11. "Daar was gezien de duur van de bijeenkomst geen tijd voor; dat gold denk ik voor vrijwel iedereen; verder verplaatst de aandacht zich voortdurend naar volgende (in)sprekers en onderwerp-delen. Wat iemand bedenkt te willen zeggen, past even later niet goed meer in de lijn van dat ogenblik. Verder denk ik, dat ik en ook anderen, die colleges hadden bezocht

en de voorbereiding hadden doorgenomen, met die ballast wat meer moeite hadden om snel iets in de gesprekslijn in te voegen."

12. omdat soms anderen ook wat moeten zeggen
13. Er was ruimte genoeg om iets te zeggen.
14. geen
15. Daar was de tijd te kort voor.
16. het was soms wat moeilijk aan het woord te komen, maar dat is me niet zwaar gevallen ben er aan gewend.
17. "FLEXWERK EN PAYROL LOPEN DE WERKGEVERS VER VOORUIT ONS. DE VASTE BANEN ZIE JE HIER EN DAAR WEL VERSCHIJNEN MAAR IN DE BOUW IS HET NOG STEEDS HOPELOOS"
18. nee het met een bal rond gaan ging veel naar de zelfde personen
19. Ja en nee. Eerst bijeenkomst wennen maar tweede en helaas ook laatste een en ander kunnen zeggen.
20. Het gaat ook om de toekomst van de FNV.
21. Tijd te kort
22. Teveel ophaalsessie, waarbij ieder z'n punt kon maken. Zodra er verdieping ontstond (uitwisseling/discussie) werd er afgebroken. Jammer.
23. Er zijn belangrijke opmerkingen gemaakt om de visie op een aantal punten aan te passen, maar ik kreeg niet de indruk dat dit opgepakt werd.

Wat wil je verder eventueel nog kwijt?

Keywords: meer van dit, goede stap, volhouden, scepsis over inbreng, online colleges prettig

1. stop met polderen, en toon ruggengraat
2. Dank voor het uitnodigende houding en het online zetten van de kenniscolleges!
3. Deze bijeenkomsten zouden vaker moeten worden gehouden , betreffende diverse onderwerpen.
4. er waren te veel zzp-ers.
5. Niet altijd werden in de kenniscolleges de dilemma's duidelijk. Wat kan je nog beïnvloeden.
6. Het publiek, vooral in de Burcht, was het standaard FNV-publiek. Heel veel ging in de sfeer van vroeger was alles beter.
7. Goed idee om mensen bij beleid te betrekken maar de wijze waarop kan beter. ook weet je nooit wat er met al die die meningen gebeurd binnen het FNV bestuur. Het staat te veraf.
8. Ik was deelnemer in Weert er zouden stukken per mail worden nagestuurd tot heden niks mogen ontvangen.
9. Uitstekende Bijeenkomsten
10. Niet veel. Goed dat er zulke bijeenkomsten zijn !
11. in 2021 weer de vragenlijst sturen naar alle deelnemers .
12. Niets
13. "tot ziens "
14. Ik vond de kennisoverdracht interessant. De vorm is een beetje ouderwets en weinig interactief. De wijze van behandelen van en onderwerp is selectief.
15. De FNV is op de goede weg om zoiets te organiseren. Het zou fijn zijn om dit te vervolgen.
16. Ik zou na de draagkrachtmeting graag het resultaat van het onderzoek met deelnemers willen delen.
17. Bij sommige kenniscolleges was kunnen meepraten nogal moeizaam omdat er een paar dominante deelnemers waren die de boventoon voerden.
18. Ik vind het belangrijk om in de regio de bijeenkomsten te kunnen bezoeken.
19. "Ik wil graag dat alle sectoren goed gaan overleggenen regionaal. Ook in vakbondshuizen wordt het nu wel tijd om dit goed te regelen. "

20. "Een kort overzicht van het hele traject van kenniscolleges en regionale bijeenkomsten + de gang van zaken tijdens de bijeenkomsten, zou in elke aankondigingsmail moeten staan. Deze evaluatie had beter ook tussentijds een keer kunnen komen omdat mijn deelname al een tijdje geleden was."
21. wij als FNV-ers moeten er van bewust worden dat, als wij niet oppassen, wij steeds meer in de verdrinking komen
22. Graag vaker van dit soort colleges over diverse onderwerpen, die of in de bond spelen of maatschappelijk relevant zijn.
23. Kijk het aan ...om iets te betekenen.
24. bij het college over economisering en later demografische veranderingen, te weinig aandacht was voor de inkomenskortingen bij senioren en gepensioneerden, als gevolg van die veranderingen. Daarover waren vragen van de aanwezigen.
25. Ik ben verontwaardigd dat FNV zeer kritische kanttekeningen bij Klimaatwet heeft onder verwijzing van vermeend ontbreken draagvlak bij leden. Dit is niet gepeild bij leden of ledenparlement, en ook in de bijeenkomst over klimaat zijn ambities van het initiatief Klimaatwet in het geheel niet aan de orde geweest.
26. Die kenniscolleges zijn voor mij als kaderlid een onmiskenbare verrijking
27. Aangezien ik pas bij één bijeenkomst aanwezig was, onthoud ik me nog even van commentaar.
28. voor herhaling vatbaar
29. Met een pluisballetje gooien ter wille van de discussie vind ik wat minder geslaagd. Organisatie en sfeer waren daarentegen prima!!!
30. Strak geregeld. complimenten
31. "Robotisering vond ik een onderwerp wat erg aanspreekt. Kansen en bedreigingen ook voor laag geschoolden! Wellicht kunnen hier nog meer sessies over worden gehouden met meer externe deskundigen!"
32. "Op zich zijn de kenniscollege een goede manier om leden eerst bij te praten over kwestie die leven in de maatschappij. Een individu heft veelal een beperkt blikveld."
33. Het moment op een reactie van een ander en dat weet ik nu niet meer.
34. Heel goed en interessant, dat jullie deze thema bijeenkomsten organiseren
35. N.v.t.
36. Dat het leerzaam was en je blijkt verruimd wordt door veel mensen te spreken
37. Tijdens de colleges werd aan de deelnemers toegezegd dat de hand-outs van de presentaties tijdens de colleges na afloop per mail toegezonden zouden worden. Dit is niet gebeurd, althans, ik heb ze niet ontvangen.
38. Prima verzorgd.
39. Jammer dat er niet veel jongeren waren.
40. "Colleges; Zeer nuttig. Vaak verhelderend. Naslaan - terugkijken, op de site blijkt inmiddels niet meer mogelijk! Ruimtegebrek op de server? Regiobijeenkomsten: democratische inspraak; goed om elkaar rond een onderwerp te ontmoeten. Wel werden in alle 3 bijeenkomsten, stokpaarden als ZZP en basisloon veelvuldig bereden. De onderwerpen verdienen daarom zeker de verdere aandacht, maar dan is het ook een keer genoeg."
41. "Dit is voor herhaling vatbaar. Ook de kenniscolleges. we moeten kijken of met dat materiaal meer te doen is. Korte flitsen gebruiken voor andere avonden. Gebruiken op de site. net als de filmpjes. Ik ben bij een bijeenkomst werkorganisatie geweest. Het niveau van het kader was hoger en ze waren slecht bezocht. Volgende keer samen doen. Goede gespreksleider houdt de dominante bestuurder wel kort"
42. Formule zou in de toekomst bij grote thema's ook gedaan moeten worden. Een voorbeeld: een/twee kenniscolleges (spreiding over het land) over basisinkomen en een 6 tal regiobijeenkomsten

43. Doorgaan! Verder gaan! En afmaken. Ik bedoel de toekomst van de vakbond is voor de jeugd! Daar zijn wij ouderen voor en niet enkel voor ons eigen belang (lees pensioen, energieverstopping etc.)
 44. Jammer dat er te weinig jongeren aanwezig waren, tenslotte ging het over hun toekomst.
 45. Goed verzorgd en ook de catering vooraf was prima.
 46. Voldoende diepgang en inbreng
 47. Het is goed dat FNV haar leden in deze bijeenkomsten informeert. De onderwerpen zijn interessant en van deze tijd. Ontwikkelingen zijn niet tegen te houden, maar voor het slagen ervan is het vereist dat allen erbij betrokken worden zodat er draagvlak is. Zonder inspraak, geen verantwoordelijkheid.
 48. Heb ik al laten weten in de toelichting, waarvoor dank!
 49. Leerzame en nuttige bijeenkomsten
 50. "Perfect uitgevoerde bijeenkomsten. Alleen vervelend dat er soms gelazer was over de declaraties van een maaltijd na de kenniscolleges. Pas na veel heen en weer mailen krijg je, veel te laat, toch betaald. Volgens de medewerkers mocht je niet declareren voor een maaltijd. Maar wanneer je om 09:00 van huis uit Vlissingen naar Amsterdam vertrekt en pas 21:00 uur thuis bent overleef je het niet als je niet eet. Bovendien het voldoet aan de declaratie regels."
 51. N.v.t.
 52. Prima georganiseerd, complimenten
 53. Dat deze evaluatie wat laat komt. Het is lang geleden en gevoelens en kennis is daardoor vervaagd
 54. zie mijn vorige antwoorden, het heeft verder weinig zin, de bedrijfsbelangen binnen de FNV liggen vast, een nieuwe visie gaat daarom weinig opleveren, dat mag niet van VNO NCW
 55. Soms leek het er op dat de sector UG en Senioren werden vergeten, het leek dan meer op werkenden gericht.
 56. ik hoop dat de rode draad uit de bijeenkomsten zichtbaar wordt in de strategie van het FNV in de politiek en dat er resultaat wordt geboekt
 57. Ik heb alles gezegd
 58. "Ik vond het jammer dat ik een kenniscollege moest afzeggen. Ik heb er veel van opgestoken. Het waren voor mij boeiende middagen"
 59. Volgende keer in een wat meer sfeervolle omgeving
 60. GRAAG DE UITSLAG IN ZIJN GEHEEL
 61. Had graag meer voorinformatie gehad. Verder verfoei ik microfoongebruik als dit niet nodig is, en in mijn ogen is dit niet vaak nodig bij een bijeenkomst met 30 personen.
 62. dat leerzaam was en er mogen mij betreft nog meer van deze onderwerpen besproken worden.
 63. op komst was matig in Rotterdam ongeveer 40 mensen heel erg weinig voor deze regio ik heb er 2meegemaakt
 64. Geen samenvatting gedeelde meningen en hopelijk daaruit voortvloeiende beleidsideeën FNV
 65. veel meer informatie vooraf, in en grotere zaal, meer werving met name onder jongen en actieve leden en kaderleden. vooraf discussie in bijvoorbeeld FNV-magazine enz.
 66. "De discussies waren soms ongestructureerd. De oude vakbondsleden, die al stonden te trappelen om de barricades op te gaan, versus de wat meer realistische leden. Lastig om dan nog wat te zeggen. Verder ben ik zeer benieuwd naar de resultaten van de diverse colleges en welke de FNV gaat oppakken. Tenslotte zou ik het op prijs stellen als er opvolging aan dit initiatief gegeven wordt."
 67. jullie veel succes toewensen met de uitwerking van de bijdragen van de kaderleden.
-

68. Hoop dat dit iets oplevert. Ben benieuwd naar resultaat. Mogelijk om dit soort bijeenkomsten voort te zetten.
69. graag wat serieuzer net de mensen omgaan er zijn altijd wel roepers die hoe dan ook hun visie willen doordrukken
70. Jammer te constateren dat er relatief meer ouderen aanwezig waren.
71. Ga zo door om de leden mee te laten praten, zo hoor het, het moet van de leden komen, om alles mee te nemen naar de toekomst en het congres wat volgend jaar is, als de Bobo's maar naar de leden willen luisteren.
72. Ik vond het een zinvolle avond en goed om met elkaar informatie uit te wisselen van de werkvloer.
73. Vond het jammer dat de gasten andere verwachtingen hadden van de spreker, meer praktischer
74. Al met al fijne en leerzame bijeenkomsten, moeten we jaarlijks meer doen!
75. Volhouden!
76. "Te weinig diepgang. Te oppervlakkig. Te weinig uitdagend. Te veel hetzelfde. Te weinig jongeren aanwezig. Heb totaal niet het gevoel of idee gehad dat er ook maar iets uitgekomen is waar FNV mee aan de slag gaat. Naar mijn idee ligt de visie al min of meer vast. Is op zich niet erg, maar noem het dan niet een visietraject. Noem het dan gewoon daar waar mogelijk accenten leggen, afhankelijk van de politieke kleur wordt door FNV geïnvesteerd in bepaald beleid en afgeleide doelstellingen. De werkvormen moeten echt anders. De zaal ingaan met een microfoon kan echt niet meer. Dat werkt gewoon niet. Een meer interactieve methode gebruiken."
77. De FNV moet een vast punt houden zoals herverdeling van werk en zorgen dat de AOW leeftijd word terug gedraaid word naar 65 en de ziekenfonds terug waar we voor heeft gestaan
78. Zorg dat dergelijke kennisbijeenkomsten blijvende elementen zijn voor leden om aan deel te nemen. De kennis van de leden is te beperkt en veelal door de leeftijd te eenzijdig gericht. Het kenniscollege van de klimaat groep te Utrecht jl. was ook een geweldige aanvulling op de kennis van en voor leden. Daarnaast waren de regionale bijeenkomsten prima platforms voor uitwisseling van gedachten tussen leden. Het is te beperkt als de FNV zich v.w.b. leden alleen richt op de belangenbehartiging of de kraaltjes en kettinkjes (zoals reisjes bij KRAS, Zorgpremies bij Menzis en al die ander flauwekul). Het is ook niet meer van deze tijd als de FNV met zijn leden alleen bezig is met CAO besprekingen, optochten zoals Red de Zorg en andere evenementen uit de vorige eeuw. FNV zou veel meer moeten inzetten op het binnenhalen van kennis van buiten de vakbond en de leden veel meer up to date moeten brengen. Dit is wat mij betreft gelukt met de kenniscolleges in de Burcht en de regionale bijeenkomsten.
79. Een belangrijk punt in de discussie met de zaal was de conclusie dat het werken aan een basisinkomen andere oplossingen biedt dan wat er nu als concept visie voorligt. Al was het maar een eerste stap te zetten door het wetenschappelijk bureau van het FNV de opdracht te geven een onderzoek te laten doen naar de mogelijkheden van het basisinkomen.
80. Als ik mijn oor op dit moment te luisteren leg in de organisatie, vraag ik me af of de opbrengst van de visiebijeenkomsten wel voldoende geborgd zal zijn in de ontwikkeling van visie en beleid bij de gehele FNV. Wat gaan wij terug zien in de prioriteiten van de FNV van alles waar we ons met veel passie en inzet over hebben uitgelaten?
81. "Als je afhankelijk bent van het openbaar vervoer moet je iets eerder weg, anders moet je avonds altijd langer wachten op de bus die je dan terug naar het station. Ik vind dat over het algemeen geen bij het FNV geen rekening wordt gehouden met mensen die van het openbaar vervoer gebruik moeten maken. Ook bij andere bijeenkomsten wordt daar geen rekening mee gehouden, en zitten soms op locaties die avonds slecht bereikbaar zijn."

82. Zag er goed uit de bond moet vernieuwen dit is een goede stap
83. "Niet erg constructief maar veel geklaag"

