

Geachte heer Vos, beste Albert,

Een fijne baan, plezier hebben met je collega's en een bijdrage kunnen leveren. Een zeker inkomen, waarmee je durft te dromen over je toekomst: over de koop van je eigen huis, het beginnen van een gezin, een mooie carrière en het sparen voor het verwezenlijken van dromen. Een fijne baan en een fatsoenlijk inkomen waar je op kunt rekenen is essentieel om deze dromen te verwezenlijken.

Samen kunnen we werken aan een sector waarin de medewerkers weer centraal staan, waarin plezier in ons werk voorop staat en waarin we werk beter belonen en eerlijker delen. Het werk is ingewikkelder geworden, de werkdruk ligt hoger, arbeidskrachten zijn schaarser, te veel mensen missen waardering voor het belangrijke werk dat zij doen. Laten we werk waarderen om de bijdrage aan de samenleving, om de het zijn van de onmisbare schakel in een veilig en welvend Nederland.

Het waarderen van werk hoort bij alle levensfasen. Laten we ook hen niet vergeten, die al tientallen jaren een bijdrage hebben geleverd aan een veilig en welvend Nederland. Deze collega's verdienen een veilige, maar bovenal gezonde overgang naar hun welverdiende pensioen, waaruit die waardering blijkt.

Rekening houdend met voorgaande komen wij tot voorstellen voor de sector GEO, die gebaseerd zijn op:

- ⊗ de inbreng van kaderleden, leden en werknemers uit de sector;
- ⊗ de arbeidsvoorwaardenagenda van FNV;
- ⊗ het advies 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving' van de SER.

Deze voorstellen hebben we verdeeld over de volgende thema's:

- ⊗ Zeker werk is de norm
- ⊗ Eerlijke beloning & koopkracht
- ⊗ Kwaliteit van werk & gezond met pensioen
- ⊗ De vakbond

## Zeker werk is de norm

De arbeidsmarkt van morgen biedt mensen duurzame werk- en inkomenszekerheid en ruimte voor het combineren van werk met leren, met zorgtaken en met een privéleven. Structureel werk wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, omdat daarmee positief wordt bijgedragen aan de duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, de ontwikkeling van mensen en de verhoging van de arbeidsproductiviteit. Andere contractvormen moeten beter gereguleerd worden ten behoeve van inzet waar dat nodig is, en worden niet meer gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daar waar inzet van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de orde is, wordt ook ingezet op een actief brede en waardevolle scholing zodat ook deze medewerkers een beter perspectief krijgen.

Concreet willen we de volgende afspraken over zeker werk maken in de volgende cao:

- ⊗ Vast werk als norm bij structureel werk.
  - Enkel contracten voor onbepaalde tijd bij vast werk;
  - Reductie van het aantal flexwerkers met ten minste 10% per jaar;



- Ⓞ Werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten, werknemers met een detacheringsovereenkomst (bijvoorbeeld SV-geïndiceerde) en verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden krijgen dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract;
- Ⓞ We willen een regeling over de voorwaarden van de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden op vast werk, om werkverdringing te voorkomen;
- Ⓞ Verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden op vast werk krijgen dezelfde rechten op scholing en duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract;

### Eerlijke beloning & koopkracht

Vakbonden zijn van mening dat de afgelopen maanden een enorme druk is komen te liggen op de medewerkers van de sector GEO met haar vitale functies, niet alleen de inzamelaars maar op alle bedrijfsonderdelen van de sector. Al jarenlang laat de sector zien dat het werk wat ze doen voor de samenleving onmisbaar is. Al het applaus en de waardering die de werkers in vitale beroepen de afgelopen maanden hebben ontvangen is volkomen terecht maar er is fundamenteel meer nodig. Het mag niet iets vrijblijvends zijn om mensen onmisbaar te noemen. Deze werkenden in vitale beroepen dienen daadwerkelijk op waarde te worden geschat. Daar horen fatsoenlijke afspraken bij over een eerlijk loon en goede arbeidsvoorwaarden. Dat maakt het, voor bijvoorbeeld jongeren, ook aantrekkelijker om voor zo'n vitaal beroep te kiezen. Van belang is dat iedere medewerker in de sector voldoende inkomen heeft om fatsoenlijk van rond te komen.

Een eerlijk loon betekent ook gelijk werk gelijk loon in de sector. Daar waar nieuwe werknemers nog onvoldoende geschoold zijn, biedt de cao de ruimte om te werken met aanloopschalen. Het hebben van jeugdloonschalen is derhalve overbodig en bovendien discriminerend naar de jongere medewerker. Bij gelijk werk hoort tenslotte gelijk loon.

Concreet willen we de volgende afspraken maken over eerlijke beloning en koopkracht in de volgende cao:

- Ⓞ Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud willen we in de cao opnemen dat de salaristabellen en toeslagen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie, op basis van de CPI-index worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalariissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).
- Ⓞ Een loonsverhoging in de vorm van inflatiecorrectie plus €100 bruto per maand met een bodem van tenminste 14 euro per uur;
- Ⓞ Het afschaffen van alle jeugdloonschalen;
- Ⓞ Het afschaffen van de restrictie van de minimum vakantie uitkering voor jeugdigen;
- Ⓞ Een vervangingstoelage die naar evenredigheid wordt toegekend, als je in beperkte mate de werkzaamheden van de hoger ingeschaalde werknemer verricht;
- Ⓞ Elk bedrijf heeft voor eind 2022 een reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer afgesproken met een medezeggenschapsorgaan zoals een Ondernemingsraad.



## Kwaliteit van werk & gezond met pensioen

De FNV vindt het belangrijk dat iedereen gezond kan werken en daarom moet er actief beleid komen om werkdruk en te zware fysieke en mentale belasting in de sector te verminderen. De werkdruk is al jarenlang op tal van plekken veel te hoog. Ondanks een jaren gelden uitgevoerd onderzoek in de sector blijft actie uit en wordt het probleem bij veel bedrijven genegeerd. Het terugdringen van tijdelijke banen en meer vaste banen creëren levert een grote bijdrage aan het bestrijden van werkdruk. Maar daarnaast zorgt meer autonomie en zeggenschap over de invulling van hun werk, zoals het recht op onbereikbaarheid, het recht op vaste vrije dagen en meer invloed op roosters en arbeidstijden voor meer werkgeluk. En uiteraard ook de autonomie om, als de aard van het werk dit toelaat, zelf te kunnen bepalen of men liever thuis of op de werkplek werkt.

We hoeven werkgevers eigenlijk niet meer te vertellen hoe belangrijk het is om je te blijven ontwikkelen. De veranderende maatschappij stelt steeds weer andere eisen aan werknemers. Je hebt nieuwe kennis en vaardigheden nodig om je werk te kunnen blijven doen, de kwaliteit van je werk te verhogen en je taken efficiënt uit te voeren. Nieuwe dingen leren leidt vaak tot meer werkplezier. Het helpt je om je talenten beter te benutten en maakt het mogelijk nieuwe uitdagingen aan te gaan. Bijvoorbeeld doorgroeien in je functie, andere taken en verantwoordelijkheden oppakken of misschien wel overstappen naar een hele andere functie die je gelukkiger maakt. Als je plezier hebt in je werk, haal je er meer voldoening en energie uit. Dat is heel belangrijk, want werkgeluk neem je mee naar huis.

Het definitief afscheid moeten nemen van een dierbare maakt deel uit van het leven. Voor de verwerking van dit verlies is echter in de rechtspositie niets geregeld. Rouwende werknemers ervaren de huidige mogelijkheden vaak als onvoldoende. Als er al iets geregeld kan worden (buitengewoon verlof) is men hiervoor afhankelijk van een individuele leidinggevende en is het niet het moment om het te regelen.

Concreet willen we de volgende afspraken over kwaliteit van werk maken de volgende cao:

- 🕒 De bedrijven worden verplicht om een plan van aanpak voor het verminderen van de werkdruk op bedrijfsniveau op te stellen in 2022 en deze ter goedkeuring voor te leggen aan het ingestelde medezeggenschapsorgaan;
- 🕒 Voor eind 2022 hebben alle bedrijven in de sector een thuiswerkregeling afgesproken met het ingestelde medezeggenschapsorgaan met daarin ten minste afspraken over:
  - het recht om thuis te werken en het recht om op kantoor te werken.
  - arbeidsomstandigheden & werkplek
  - arbeidsvoorwaarden
  - financiële vergoeding
  - arbeidsinhoud, uitvoering werkzaamheden
  - arbeidstijden en beschikbaarheid
  - arbeidsverhoudingen
  - privacy en informatiebeveiliging/ Bedrijfseigendommen
  - thuiswerkovereenkomst
- 🕒 We willen heldere afspraken over het begrenzen van overwerk en zeker voor de medewerkers die kort voor hun pensioen staan;



- Ⓞ De tijd van het calamiteitenverlof wordt niet (voor de helft) in mindering gebracht op je bovenwettelijke vakantie-uren (aanpassing artikel 4.7);
- Ⓞ We willen een afspraak maken over rouwverlof;
- Ⓞ De invoering van een duurzame verlofspaarregeling voor "jong" en "oud" om invulling te geven aan de protocolafpraak;
- Ⓞ Gekocht verlof (PAB-regeling) meenemen naar opvolgende jaren, vooruitlopend op de mogelijkheid van verlofsparen en oormerken als Bovenwettelijk Verlof;
- Ⓞ Wij accepteren geen verslechtingen die ertoe leiden dat de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden van werknemers afneemt.

## De vakbond

Vakbonden zijn onverminderd relevant. Nog steeds tellen alle vakbonden samen zo'n 1,6 miljoen leden. Weinig maatschappelijke verenigingen, laat staan politieke partijen, komen ook maar in de buurt van deze aantallen. Verder valt het merendeel van werkend Nederland onder een cao, afgesproken door, jawel, vakbonden. Het Sociaal en Cultureel Planbureau constateert in haar onderzoek Burgerperspectieven dat een ruimte meerderheid van de Nederlandse bevolking vertrouwen heeft in vakbonden, meer zelfs dan in grote ondernemingen, de Tweede Kamer of de regering. En in de coronacrisis blijkt opnieuw hoe waardevol een sterke vakbeweging is die werkenden een stem geeft. Zonder de inzet van vakbonden waren de steunpakketten om werknemers door te betalen een stuk kariger geweest. Ook weet de FNV met initiatieven als de [#voor14](#)\*<sup>1</sup>- en [#NietMijnSchuld](#)\*<sup>2</sup>-campagne het maatschappelijke en politieke gesprek over belangrijke onderwerpen als het minimumloon en studiefinanciering te veranderen. Vrijwel elke politieke partij is nu voor verhoging van het minimumloon en voor afschaffing van het leenstelsel, al verschillen de partijen nog van mening over de uitvoering. Deze ontwikkelingen ontstaan op de werkvloer en daarom is het werk van kaderleden zo belangrijk voor een sterk en sociaal Nederland.

Concreet willen we de volgende afspraken over vakbondswerk maken de volgende cao:

- Ⓞ De werkgever aan de vakbonden faciliteiten voor het onderhouden van contacten met hun leden in de onderneming. Voorbeelden van faciliteiten zijn:
  - Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden/intranet van vakbondsbijeenkomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;
  - Het toestaan van het publiceren van nieuwsbrieven op publicatieborden/intranet van de vakbond voor leden en niet-leden die werkzaam zijn in het bedrijf;
  - het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- Ⓞ Continuering van de afspraak over tegemoetkoming van lidmaatschapskosten in het 1<sup>ste</sup> dienstjaar;
- Ⓞ Nieuwe werknemers wordt bij indiensttreding een folder met vakbondsinformatie verstrekt waarin expliciet wordt verwezen naar de tegemoetkoming van lidmaatschapskosten in het 1<sup>ste</sup> dienstjaar;
- Ⓞ De Bijdrage aan werknemersorganisaties wordt gekoppeld aan de AWWN-norm.





## Tot slot

Wij wensen een looptijd die past bij de gemaakte afspraken. Een langjarige cao is voor ons bespreekbaar, waarbij een verdedigbare loonafpraak in alle jaren een voorwaarde is.

Uiteraard lichten wij onze voorstellen graag nader aan u toe. Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen en een cao waarmee jullie medewerkers de erkenning en waardering krijgen die zij verdienen.

Vakbonden behouden zich tot slot het recht voor voorstellen aan te vullen, te wijzigen of terug te trekken.

Namens alle FNV-leden in de sector GEO,

Birsen Yavuz & Michel Buitenhuis

\*1 = Campagne voor een minimumloon van € 14 euro, meer info: <https://www.voor14.nl/>

\*2 = Campagne om het leenstelsel af te schaffen, meer info: <https://www.nietmijnschuld.nl/over-nietmijnschuld>

