

SAMEN VOOR EEN SOCIALER NEDERLAND

PAUL SCHOLTEN

“ Voor sommige
zaken moet je
knokken! ”

.....

EEN ZEKER INKOMEN GEEFT VEEL RUST | HOGE
WERKDRUK AANPAKKEN | VOOR EEN GOEDE CAO
| WERKEN ZONDER LOON IS EEN VERDIENMODEL |
VAST WERK, VAST CONTRACT | SCHIJNCONSTRUCTIES
AANPAKKEN | GELD VOOR ZORG



SAMEN VOOR EEN SOCIALER NEDERLAND

Nederland is een land waarin we samen sterk staan. Samen maakten we van de zeebodem vruchtbare grond en werden we één van de meest vooruitstrevende en productieve landen ter wereld. Dat deden we in een traditie van eerlijk delen, van productiestaat en verzorgingsstaat. Samen werken, samen beslissen. Met winst voor bedrijven en echte banen met zekerheid, kwaliteit en koopkracht voor de medewerkers. Dat is de Nederlandse succesformule.

Deze formule staat ernstig onder druk. Jongeren hebben vaker onzeker werk dan een vast contract, aanbestedingen zorgen in veel sectoren voor de verkeerde concurrentie waarbij collega's elkaar de markt uit concurreren en getallen in een spreadsheet belangrijker worden dan kwaliteit en echt vakmanschap.

Maar het is nog niet te laat om deze verslechtingen te stoppen en een andere weg in te slaan. In deze bijzondere uitgave laten elf portretten zien wat er niet goed gaat in Nederland. Elf verhalen van gewone hardwerkende mensen die in sommige gevallen het tij keerden door samen in beweging te komen. Deze 'helden van de werkvloer' illustreren met hun persoonlijke verhaal wat aanbestedingen en flexcontracten echt betekenen.

Helaas kunnen we niet alle helden die we spraken aan het woord laten, omdat ook in het Nederland van 2018, er nog steeds mensen zijn die moeten vrezen voor hun baan als ze zich uitspreken over misstanden. Er is dus nog volop werk aan de winkel. Als we samen opstaan en veranderingen eisen, kunnen we van Nederland uiteindelijk voor iedereen een eerlijker en socialer land maken.

Han Busker
Voorzitter FNV



INHOUD

ANALYSE

WELK LAND GEVEN WE DOOR? 4

Als het aan de FNV ligt, een sterk en solidair Nederland. Een land met zekerheid van inkomen, een goed sociaal vangnet en tijd om je vak goed uit te oefenen.

WAT WIL DE FNV? 6

Om de onzekerheid en hoge werkdruk bij werknemers aan te pakken, moeten we de regels veranderen.

WERKENDEN VERDIENEN MEER 8

Wat is de verdeling van de koek tussen werknemers en winsten voor aandeelhouders?

- WERKNEMERS ZIJN DE KRACHT VAN NEDERLAND
- NEDERLAND KRIJGT NIET WAT ZE VERDIENT
- HET GAAT NAAR DE MULTINATIONALS

ONZEKER WERK ALS VERDIENMODEL 16

Flexibele arbeid kan een goede oplossing zijn voor piek en ziek, maar niet als structurele oplossing voor vast werk.

- ONZEKERHEID STIJGT

DOORGESLAGEN MARKTWERKING 22

Het moet alsmat goedkoper en dit gaat ten koste van de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden.

- BANKENCRISES
- HOGE WERKDRUK

EROSIE SOCIAAL VANGNET EN MINIMUMLOON 28

Iedereen moet kunnen rekenen op een inkomen waar je van rond kunt komen. Ook als je ziek bent, met pensioen gaat of als het tegenzit.

- MINIMUMLOON
- ONDERMIJNING VAN ONZE OUDEDAGSVORZIENING



Deze pdf is interactief:

Door de clickable inhoudsopgave komt u op de pagina van uw keuze. Via de 'home-button' keert u weer terug naar de inhoudsopgave. U kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van uw pdf reader.

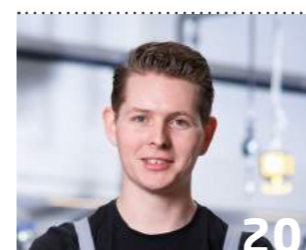
INHOUD

HELDEN



PAUL SCHOLTEN

"Voor sommige zaken moet je knokken!"



EDWIN ROFFEL

"Er is een groot tekort aan mensen in alle soorten functies."



PETRA DE VRIES

"KwaliTIJD voor het KIND. De juiste zorg, de juiste plek."



IRAIDA DONK

"Opstaan voor een goede cao."



NICK BARNES

"Een zeker inkomen geeft mij en mijn gezin veel rust."



MONIEK STRIJBOSCH

"We staan met té weinig mensen op de vloer om klanten goed te helpen."



JANUSZ ĆWIKŁA

"We werden door onze werkgevers bestolen en dat moesten we stoppen."



THEA PANNEMAN

"Als we samen aan de slag gaan, dan kunnen we dingen veranderen."



ALFREDA GANKEMA

"Werken zonder loon is een verdienmodel voor de gemeente."



MAURY VAN DER TUUK

"Er was genoeg werk, dus onze eisen waren simpel: iedereen een vast contract bij PostNL."



BIANCA WILKE

"Mensen met een arbeidsbeperking worden echt geschoufferd door dit kabinetsbeleid."

DE FNV DANKT ALLE HELDEN VOOR DE OPENHARTIGHEID

Uitgave: FNV
Foto's: Liesbeth Dinnissen
Teksten: FNV
Vormgeving & artwork: De Kade
FNV © 2018

Alhoewel dit document met grote zorg is samengesteld, kunnen onbedoeld fouten zijn achtergebleven en kunnen geen rechten worden ontleend aan de inhoud.

Welk Nederland geven we door? Als het aan de FNV ligt, een sterk en solidair Nederland. Een land waar werknemers zekerheid hebben over hun inkomen en daar goed van kunnen leven. Een land waar mensen de tijd krijgen om hun vak goed uit te oefenen, maar waar ook tijd is voor het gezin en voor vrienden. Een land waar zelfstandigen eerlijke tarieven betaald krijgen. En een land waar, als het even tegenzit, een sociaal vangnet is voor mensen die hun baan verliezen, ziek worden of met pensioen gaan. Dit alles zou vanzelfsprekend moeten zijn, maar dat is het niet. De werkdruk stijgt, het aantal onzekere contracten neemt toe en het sociale vangnet wordt uitgekleed. Dat kan anders. En daarvoor moeten we ons niet tegen elkaar laten uitspelen maar samen opkomen voor een sociaal Nederland.

WELK LAND GEVEN WE DOOR?



Er is wat aan de hand in Nederland. Steeds meer mensen hebben moeite om rond te komen. De werkdruk stijgt doordat werknemers meer taken krijgen, maar minder collega's. Door een toename van flexcontracten worstelen mensen met een onzeker inkomen en is er onzekerheid over de oude dag. Dit zijn geen losstaande verhalen; dit is een race naar beneden. De winsten voor aandeelhouders en grote bedrijven worden gemaximaliseerd door de kosten op arbeid zo laag mogelijk te houden. Deze neerwaartse trend gaan we keren. En waar medewerkers samen opstaan, zie je dat ze kunnen winnen.

MEER FLEX IS MINDER ZEKERHEID

We zijn inmiddels op een punt waar meer dan de helft van de huidige dertigers het niet beter heeft dan zijn of haar ouders. Aan het begin van deze eeuw hadden 7 op de 10 werkenden een vast contract, nu zijn dat er 6 op de 10. Minder dan de helft van alle jongeren heeft nog een vast contract. En dat is niet omdat zij geen

vaste contracten meer willen, maar omdat werkgevers ze die niet bieden. In veel sectoren is de dagloner weer terug, alleen heet deze nu uitzendkracht, oproepkracht of min/max contracter. Soms mag de dagloner zich zelfs ondernemer noemen en zich aanmelden bij de Kamer van Koophandel om pizza's te bezorgen voor Deliveroo. Op de werkplek komen zij een nieuwe generatie arbeidsmigranten tegen, mensen die nog minder verdienen en door ingewikkelde constructies als A1 en ET nog goedkoper zijn voor de werkgever.

KWALITEIT HEEFT EEN PRIJS

Bij aanbestedingen wordt er te vaak alleen gekeken naar wie de laagste prijs biedt. Het zijn de werknemers die hier de rekening betalen. De overheid die thuiszorg, jeugdzorg en streekvervoer aanbesteedt, maakt zich hier schuldig aan, net als commerciële bedrijven die diensten als schoonmaak, beveiliging of andere ondersteunende diensten uitbesteden. Om opdrachten binnen te halen, schrijven bedrijven zich voor een zo laag mogelijke

prijs in voor de aanbesteding. Dit gebrek aan inkomsten wordt vervolgens verhaald op de werknemer, die het werk in minder tijd moet doen of zelfs opnieuw op zijn eigen baan moet solliciteren tegen een lager salaris.

UITHOLLING VERZORGINGSSTAAT

Zij die uitvallen, komen terecht in een uitgeklede sociale zekerheid. De Sociale Werkplaats is gesloten, de WGA/WIA een vangnet vol gaten en wie in de Participatiewet belandt is helemaal aan de goden overgeleverd. Ook onze oudedagsvoorziening staat onder druk. Ja, we worden ouder, maar veel groepen kunnen de verhoogde AOW-leeftijd niet meer bijbenen en vallen er ziek bij neer. Ons geroemde pensioenstelsel staat onder druk door onnatuurlijk lage ECB rentes, en met strakke schema's wordt indexeren steeds moeilijker gemaakt. Dat merken ouderen nu, maar voor nieuwe generaties - die door onzeker werk nog minder opbouwen - wordt het helemaal een drama.

WERKNEMERS BETALEN VOOR CADEAUTJES AAN GROTE BEDRIJVEN EN AANDEELHOUDERS

Het versralen van de verzorgingsstaat voor gewone mensen staat in schril contrast tot waar onze overheid wel geld voor vrijmaakt. Het tarief van de winstbelasting is gedaald van 35 procent naar 25 procent en zal waarschijnlijk de komende jaren nog verder dalen.

SAMEN VERANDEREN WE DE REGELS

Het kan anders! Onzeker werk en doorgeschoten marktwerking zijn geen natuurverschijnselen. Er kunnen andere keuzes gemaakt worden, maar dat gaat niet vanzelf en zeker niet alleen. Als we samen optrekken, kunnen we de regels veranderen. Druk van de vakbond heeft eerder geleid tot arbeidswetten en goede afspraken met werkgevers. Zoals de 5-daagse werkweek, betaald verlof en doorbetaling bij ziekte. Of meer recent, in 2016, lieten de jongeren van Young & United zien dat een half loon voor jongeren niet vanzelfsprekend is. De wet jeugdloon werd onder druk van jongeren aangepast. Flexwerkers op Schiphol stonden samen op en kregen een schikking van duizenden euro's. We kunnen het, niet alleen, maar wel met elkaar! ●



WELKE MECHANISMEN ZIJN ER?

Verskillende marktmechanismes leiden tot een moordende concurrentie op arbeidskosten. Daarbij zijn vier hoofdoorzaken aan te wijzen, namelijk:

- 1 FLEX IS GOEDKOPER DAN VAST
- 2 AANBESTEDINGEN VOOR DE LAAGSTE PRIJS
- 3 BEZUINIGINGEN OVERHEID
- 4 MACHT MULTINATIONALS STIJGT

WAT WIL DE FNV?

VERANDER DE REGELS

De afgelopen decennia is de verdeling van de welvaart steeds oneerlijker geworden. De grote bedrijven, multinationals en aandeelhouders maken meer winst, maar betalen steeds minder belasting. Ondertussen nemen de werkdruk en de lasten van de hardwerkende Nederlander juist toe. Dit kunnen we alleen keren als we de regels veranderen en ervoor zorgen dat het grootste deel van de lasten juist bij de multinationals komt te liggen. Daarom eisen we:

ECHTE BANEN

De koopkracht van mensen die de economie draaiende houden neemt nu nog maar minimaal toe. Daarom eisen we 5% meer loon. Iedereen heeft recht op een echte baan met zekerheid, daarom moeten er 1 miljoen extra vaste contracten bijkomen.

HOGERE SOCIALE STANDAARD

Het is de hoogste tijd dat alle werkenden gaan meeprofiten van de economische groei. Iedereen die werkt, moet kunnen rondkomen van zijn of haar loon. We willen een hogere sociale standaard voor iedereen. Ook de levensstandaard van mensen die de pech hebben dat zij niet kunnen werken, moet verbeteren.

GOED PENSIOEN

Na een leven lang werken gaan we steeds later met pensioen. Dan moet er een goed pensioen zijn voor iedereen.



SAMEN KRIJGEN WIJ DIT VOOR ELKAAR

Dit gaan we alleen bereiken als we het samen doen. Dat we dat kunnen, hebben we al laten zien bij het terugdraaien van loondispensatie en het niet doorgaan van de afschaffing van de dividendbelasting. Daarom lukt het ons nu weer! De aanhouder wint, niet de aandeelhouder!

VASTE BANEN

PAUL SCHOLTEN
Medewerker
Scania

“Voor sommige zaken moet je knokken!”

Paul Scholten, medewerker Scania

“Uitzendkrachten bij Scania hadden wel de lasten, maar niet de lusten van het werk. Ze werkten net zo vaak over en net zo hard als de vaste krachten.”

“Bij overwerk moesten ze ook werken, maar bij minder werk moesten ze naar huis. En als wij vrij kregen, moesten zij vrij nemen. Ze voelden zich minder gewaardeerd. En ze kregen minder betaald. Volgens de cao metalektro mogen de lonen maximaal tien procent afwijken, maar ik vind: gelijk loon, gelijk werk. Dus kwamen we in actie en gingen we iedereen af met het verzoek hun loonstrookje in te leveren.

Ik ga altijd overal vol passie in. Dus ook hierin. Met een aantal mensen hebben we uitzendkrachten overgehaald hun loonstrookje te delen. Dat vonden ze eng, zo met naam en toenaam, maar ze deden het wel. De volhouder wint. Daaruit bleek een verschil van twintig tot wel dertig procent in loon, echt veel te veel. Dus voerden we meerdere acties om de aandacht vast te houden. Ook heb ik overal op de werkvloer uitgelegd dat een verschil in

behandeling en beloning voor iedereen uitmaakt, ook voor vaste krachten. Het onderwerp stond pas echt op de kaart toen ik een brief van een uitzendkracht voor mocht lezen tijdens metaalstakingen voor de cao. In die brief vertelde een uitzendkracht vanuit zijn hart hoe hij zich niet gewaardeerd voelde. En ik sloot af met de eis dat we vaste banen wilden en gelijke lonen.

We lieten niet los, we bleven actie voeren en het probleem aankaarten. Tot staken aan toe. Voor sommige zaken moet je knokken, en je moet de vaste overtuiging hebben dat je het goed wilt doen. Dan krijg je mensen mee. Uiteindelijk liep het goed af: er kwam een schikking, waarbij uitzendkrachten een nabeh-

taling kregen. Ook kwam een grote groep uitzendkrachten in vaste dienst bij Scania. Later zijn ook op een andere vestiging vergelijkbare afspraken gemaakt.

Tot op de dag van vandaag houdt Scania zich aan de afspraken. Er wordt nu geen onderscheid meer gemaakt tussen uitzendkrachten en vaste mensen. Met een grote groep kaderleden zitten we er bovenop en dat weet Scania. We houden het in de gaten en daardoor houden we Scania scherp.”

WERKENDEN VERDIENEN MEER

WERKNEMERS ZIJN DE KRACHT VAN NEDERLAND

Nederland is een van de meest productieve landen ter wereld. Gekeken naar de toegevoegde waarde per gewerkt uur, behoren we tot de absolute wereldtop. Daarnaast kunnen we trots zijn op een goede infrastructuur, een goed georganiseerde rechtsstaat en een bevolking die beter opgeleid is dan ooit. We staan dan ook standaard in de top van de internationale competitiviteitsindex van het World Economic Forum met een bijna ongezond exportoverschot van 55,8 miljard euro.

Ijverig als we zijn, werken we met zijn allen 13 miljard betaalde uren. Daar komen nog ongeveer een gelijk aantal uren aan zorgtaken en 1,6 miljard uren aan vrijwilligerswerk bij. Ook zij die geen betaald

werk (kunnen) verrichten, vervullen belangrijke taken in de familie, buurt of clubleven.

Maar krijgen deze mensen nog wel wat zij verdienen?

„Wij verdienen gewoon een fatsoenlijke loonsverhoging want we werken er hard genoeg voor.“

Moniek Strijbosch, medewerker Ikea > pag. 12

NEDERLAND KRIJGT NIET WAT ZE VERDIENT

Terwijl de hardwerkende Nederlanders steeds meer welvaart creëren, krijgen ze daar procentueel steeds minder van. Het deel van de nationale koek dat naar werkenden ging was in 1995 nog 81%. In 2016 daalde dat aandeel naar 73%. In die tijd verdrievoudigde de totale winst van bedrijven bijna. En terwijl de totale winst van niet-financiële instellingen in 1995 nog 66 miljard was, was dit in 2015 gestegen

naar 196 miljard. Het beschikbare inkomen per huishouden blijft mede hierdoor, samen met het niet-

indexeren van pensioenen en het verschuiven van belastingdruk van winst naar arbeid, stevig achter.

„Ik kreeg geen toeslag waar ik wel recht op heb. Ik voelde me een tweederangs burger.“

Nick Barnes, vrachtafhandelaar op Schiphol > pag. 14

„Wij werken keihard om het bedrijf te laten groeien en winst te maken. Daar willen wij ook in meedelen.“

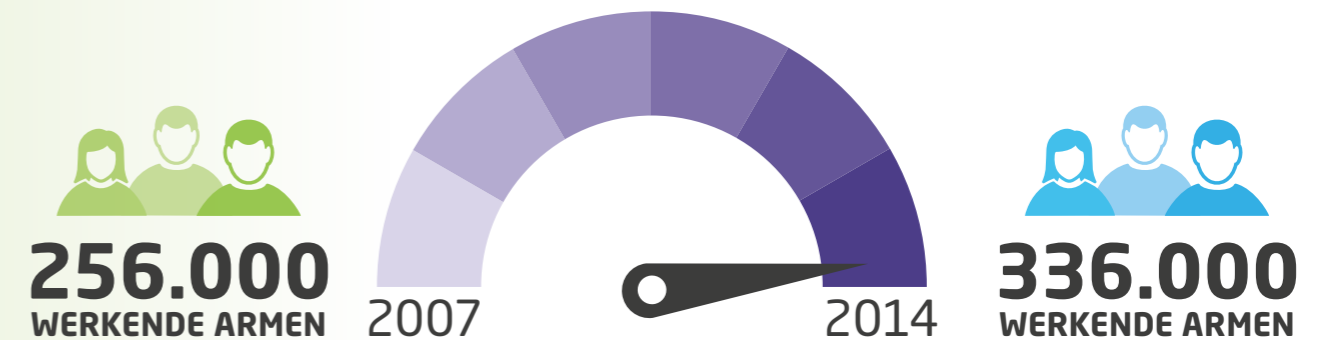
Iraida Donk, passagemedewerker / grondstewardess > pag. 10

HET AANTAL WERKENDE ARMEN NEEMT TOE

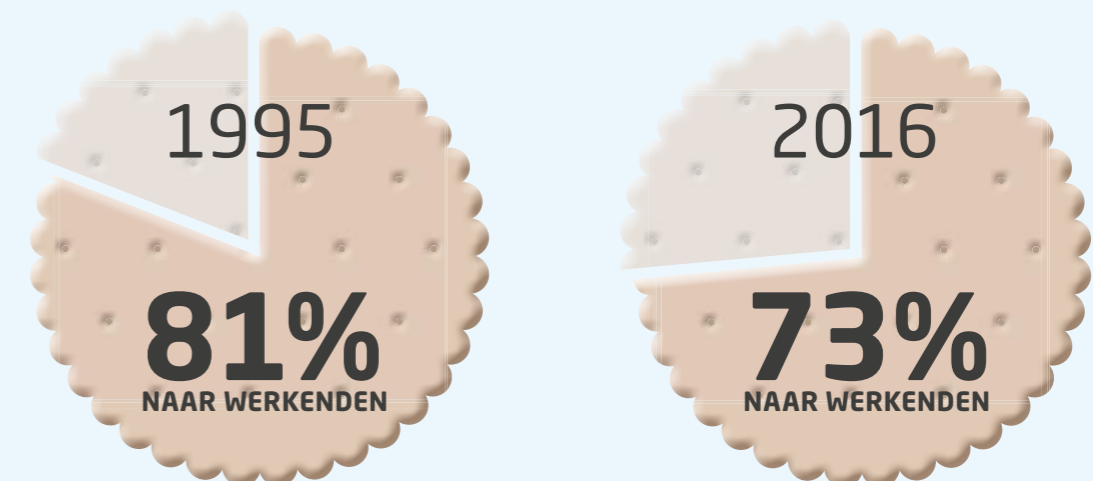
Het aantal laagbetaalde banen is relatief gezien een stuk harder gegroeid dan het totale aantal banen: Van 10,3% in 2006 naar 12,5% banen met een loon van maximaal 110% van het Wettelijk Minimum Loon (WML) in 2017.

Ook het aantal werkende armen is gegroeid. In de periode 2007-2014 groeide hun aantal van 256 duizend naar 336 duizend. In absolute aantallen zijn werknemers in loondienst de grootste groep werkende armen. Ook veel zzp'ers leven onder de armoedegrens.

GROEI VAN HET AANTAL WERKENDE ARMEN



HET DEEL VAN DE NATIONALE KOEK DAT NAAR WERKENDEN GING



**IRAIDA
DONK**Passage-
medewerker/
grondstewardess

“Wij werken keihard om het bedrijf te laten groeien en winst te draaien. Daar willen wij ook in meedelen.”



OPSTAAN VOOR EEN GOEDE CAO

“Als je vliegt via Schiphol, dan is de kans groot dat je mij of één van mijn collega's even spreekt. Als grondstewardess check ik passagiers in, maar ik haal ook vliegtuigen binnen en koppel loopbruggen aan vliegtuigen. Wij zorgen ervoor dat alles soepel en veilig verloopt voor de passagiers. Dat doen we voor ruim dertig vliegtuigmaat-

schappijen. Al die vliegtuigmaatschappijen hebben hun eigen regels en manieren waarop ze willen dat het werk gedaan wordt. Het is verantwoordelijk, leuk en afwisselend werk.

Drie jaar geleden kreeg ik voor het eerst het gevoel dat het anders kon, dat iemand z'n mond moest open doen. We hadden al een paar jaar geen loonsverhoging gekregen, er was al jaren geen geldige cao, niemand kreeg een functioneringsgesprek. We stonden stil en werden klein gehouden, allemaal onder het mom dat er geen geld was, omdat het op andere locaties in Europa niet zo voorspoedig ging. Terwijl we zo hard werkten en ons bedrijf Aviapartners op Schiphol hard

groeide. Wij zagen de veranderingen, iedereen kreeg meer verantwoordelijkheden, maar we deelden niet in het succes en de winst. Ik deed mijn mond open.

Het was niet makkelijk om mijn collega's te overtuigen om er wat van te zeggen. Veel mensen hebben onzeker werk, met een nul-uren contract bijvoorbeeld, en zijn bang dat ze niet meer opgeroepen worden. Bang dat ze hun werk verliezen als ze voor zichzelf opkomen. Daarom was het zo mooi om te zien dat als je samen bent, je echt sterker bent. Er hoeft maar één persoon op te staan en dan volgt de rest. Je begint altijd met een klein groepje dat denkt: als jij er voor gaat ga ik met je mee. Uiteindelijk legde meer dan de helft het werk neer. We hadden niks te verliezen, maar hebben wel gewonnen. Er is nu eindelijk een cao en we zijn bezig met één voor de hele sector. De loonsverhoging is nog bescheiden, maar een éénmalige uitkering en 2% erbij is meer dan niets. Zet gewoon de eerste stap, dan gaan mensen met je mee. Durf!”

•

**MONIEK
STRIJBOSCH**Medewerker
Ikea

HOGGE WERKDRUK

"Voor mij waren de cao-onderhandelingen echt de druppel. Toen zag ik helder hoe Ikea het personeel probeert uit te kleden. Zo proberen ze steeds wat af te snoepen van de avond- en weekenddiensttoeslagen. Dat doen ze onder het mom dat het overal in de retail steeds minder wordt wat toeslagen betreft. Dus dat ze de oude regelingen nu 'moeten rechtzetten'. Maar dat is onzin, wij zijn in tegenstelling tot de meeste andere winkels elke avond open en Ikea is nog steeds een zeer winstgevend bedrijf.

We staan met té weinig mensen op de vloer om klanten goed te kunnen helpen. Hele afdelingen zijn onderbezet, wie bij de klantenservice werkt ziet bijna alleen nog

maar boze gezichten. Terwijl we van Ikea iedereen welkom moeten herten, maar dat gaat helemaal niet. Volgens de cao moeten we zes dagen in de week beschikbaar zijn. Ook als je maar een contract voor twintig uur hebt, worden je diensten over vier dagen verdeeld. Dat doen ze onder het mom van piekuren, klanten zijn maar een paar uur per dag met velen aanwezig in de winkel. Maar elke avond werken heeft een enorme impact op je sociale leven.

Onze huidige cao liep 1 oktober af. Ikea wil nu de zaterdagavondtoeslag halveren en over werkdruk valt niet te praten. Ikea is nu zelfs uit de onderhandelingen gestapt. Inmiddels is de werkdruk zo'n groot probleem dat mensen wel willen op-

staan en in actie willen komen. We eisen dat de toeslagen behouden blijven, of anders een forse loonsverhoging. Ook willen we meer collega's op de vloer en grotere contracten, omdat veel collega's veel kleinere contracten hebben dan ze zouden willen.

We zijn nu aan het kijken wat we kunnen doen om Ikea terug aan de onderhandelingstafel te krijgen. We zijn strijdbaar, afwachten zit niet in ons bloed. We hebben een goede kadergroep en landelijk de handen ineengeslagen. Wij verdienen gewoon een fatsoenlijke loonsverhoging, want we werken er hard genoeg voor. En zeker geen achteruitgang in salaris." ●

„ Wij verdienen gewoon een fatsoenlijke loonsverhoging, want we werken er hard genoeg voor. „

**NICK
BARNES**Vracht-
afhandelaar
op Schiphol

GEEN TOESLAGEN DOOR SCHIJN- CONSTRUCTIE

“Toen ik erachter kwam dat ik geen toeslagen kreeg voor het nachtwerk dat ik deed, terwijl ik daar wel recht op had, voelde ik mij een tweederangs burger. Het deed pijn. Ik werk als vrachtafhandelaar bij DHL op Schiphol, altijd in nachtdiensten. Zoals veel van mijn collega's werkte ik daar jarenlang via uitzendbureau Flexcargo, dat ons weer via een ander bedrijf doorleende aan DHL. Een ingewikkelde constructie met een ingewikkeld salarisstrookje. Al snel kwam ik erachter dat mijn collega's wel toeslagen kregen voor het nachtwerk en dat ik er net zo goed recht op had als mijn collega's die wel in dienst waren of via een ander bureau werkten.

In 2015 begonnen we samen te komen, bij de McDonalds, bij collega's thuis of in de bioscoop en we vroegen mensen van de FNV om ons te helpen. Die keken naar wat wij

verdienden en konden goed uitleggen wat onze rechten waren. We kwamen erachter dat er een schijnconstructie was bedacht, waardoor het uitzendbureau nog meer geld aan ons kon verdienen. Onze groep werd steeds groter en we zijn samen naar de rechter gestapt. Nu blijkt dat als je samen verhaal gaat halen en voor elkaar opkomt, er wel degelijk wat mogelijk is.

In september 2018 kwam er eindelijk gerechtigheid voor mij en mijn collega's. We krijgen nu alsnog ons volledige salaris uitbetaald. Voor mij is dat een nabetaling van €24.000, anderen waren zelfs een jaarsalaris misgelopen. Het heeft veel spanning, tijd en geduld gekost, maar ik ben erg blij dat we voor onszelf zijn opgekomen. Want

niet alle collega's durfden dat. Velen waren te bang om hun baan te verliezen en deden hun mond niet open.

Onze groep heeft volgehouden en rechtszaken gewonnen en er veranderde meer; ik krijg niet alleen het salaris waar ik vanaf het begin recht op had, maar ik ben nu ook geen doorgeleende uitzendkracht meer. Inmiddels zijn wij bijna allemaal rechtstreeks in dienst gekomen bij DHL en daar ben ik erg gelukkig mee. De zekerheid van een echte baan en een zeker inkomen geeft mij en mijn gezin veel rust.”

“Ik hoop dat mensen door ons verhaal ook voor hun recht durven opkomen.”



ONZEKER WERK ALS VERDIEN-MODEL

Flexibele arbeid kan een goede oplossing zijn voor vervanging bij ziekte en bij pieken in de productie. Of als een - korte - eerste stap op de arbeidsmarkt. De laatste dertig jaar zien we echter een andere beweging. Flexibel werk wordt niet ingericht als tijdelijke oplossing of als opstap naar een echte baan, maar als structurele invulling van wat normale vaste banen horen te zijn. Zo ontstaat er onzeker werk, dat minder betaalt en waar minder in wordt geïnvesteerd. Daarbij hebben flexibele werknemers meer kans om werkloos te raken, dan een vast contract te krijgen. Voor jongeren is deze vorm van onzeker werk de norm geworden, met alle gevolgen van dien. Terwijl 85% van de jongeren onder de 35 zegt een vaste baan erg belangrijk te vinden.

ONZEKERHEID STIJGT

Ook wat betreft zekerheid is het er niet beter op geworden. Had in 2005 slechts één op de zes mensen een flexibel contract, in 2018 is dat aantal één op de vier. Voor jongeren onder 35 jaar is dit aantal nog hoger. In 2005 had één op de vier jongeren een flexibel contract, in 2018 heeft bijna de helft van de jongeren een flexibel contract.

“ We werden door onze werkgevers bestolen en dat moesten we stoppen. ”

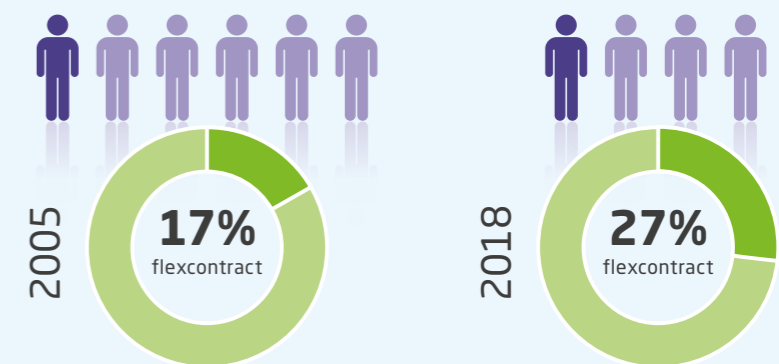
Janusz Ćwikła, paketsorteerder > pag. 18

“ Als je er niet uitkomt met je werkgever en je in het uiterste geval moet staken, dan moet je met zo veel mogelijk leden zijn. Want dan ben je sterker. ”

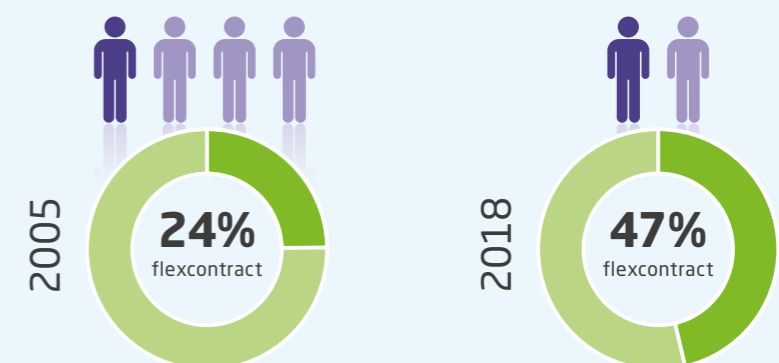
Edwin Roffel, automonteur

> pag. 20

PERCENTAGE MENSEN MET EEN FLEXIBEL CONTRACT



PERCENTAGE JONGEREN MET EEN FLEXIBEL CONTRACT



Deze onzekerheid heeft grote gevolgen voor het opbouwen van een fatsoenlijk bestaan. Een huis vinden gaat steeds lastiger, investeringen in carrièreontwikkeling blijven uit en zelfs de kinderwens wordt uitgesteld. Jongeren zetten hun leven zozeggend on hold. De flexibilisering is geen natuurverschijnsel, het is een typisch Nederlandse ziekte die

zich bovengemiddeld vaak afspeelt in binnenlandse marktsectoren en niet kan worden verklaard door globalisering en technologisering. Ook eerdere ontslagverzoeken, zoals het verlagen van de kantonrechtformule en de introductie van de WW-vriendelijke beëindigingsovereenkomst, hebben niet geleid tot minder onzeker werk.

**JANUSZ
ĆWIKŁA**

Pakket-
sorteerder

“We werden door onze werkgevers bestolen en dat moesten we stoppen.”

ONZEKER FLEXCONTRACT

“Tienduizenden pakketten gaan er 's nachts door onze handen. We werken bij het postsorteercentrum in Waddinxveen rond de randen van de dag. Ik zorg ervoor dat vrachtwagenchauffeurs de vele pakketten kunnen lossen en na het sorteren ook weer laden. Het gaat vooral om de aankopen die mensen online gedaan hebben, die verwachten ze de volgende dag te hebben. De afgelopen jaren zijn de aantallen pakketten die we verwerken veelelvoudigd. Helaas onze arbeidsvoorwaarden niet.

Mijn werk bij PostNL was van begin af aan leuk. Helaas werkte ik niet rechtstreeks bij de post, maar via een uitzendbureau. Hoewel ik het werk prima deed, moest ik er regelmatig een half jaar uit om daarna weer in dienst te komen. Dat deden ze om mij niet in vaste dienst te hoeven nemen. Daarna werden mijn collega's en ik heen en weer geschoven tussen verschillende bv's van dat uitzendbureau. Er werd een constructie bedacht om ons het laagst mogelijke loon te kunnen blijven betalen. Zonder de toeslagen die je eigenlijk zou moeten krijgen bij nachtelijk werk en zodat het uitzendbureau ons voor de laagste prijs kon aanbieden bij PostNL.

Toen we erover in gesprek wilden, hield onze werkgever ons klein door te zeggen dat we maar met weinig waren en dat het daarom niet nodig was om met ons te praten. Maar we kwamen terug met meer en hielden vol. Toen dat toch niets opleverde, zijn we naar het hoofdkantoor van PostNL gegaan. Er kwamen petitie's en publiciteit waarmee we om aandacht voor onze situatie vroegen. We bleven geloven in ons gelijk.

Uiteindelijk lukte het. Zo werden onze onzekere min-max-contracten omgezet naar een vast contract met vaste uren en we hebben afspraken gemaakt over terugbetaling van achterstallig loon. Vanaf dit jaar krijgen alle 400 sorteerders uitbetaald volgens het cao-loon. Een grote overwinning.

Dit alles heeft een grote wissel getrokken op mijn privéleven. De gesprekken met onze werkgever en PostNL duurden lang. Drie jaar lang ging mijn vrije tijd op aan het verbeteren van onze werkomstandigheden. Die tijd kan ik niet meer inhalen met mijn vrouw en mijn kinderen. Toch was het de moeite waard, we werden door onze werkgevers bestolen en dat moesten we stoppen.” ●

VERPLICHT WERKEN OP ZATERDAG

“Als je auto stuk gaat, wil je natuurlijk dat die zo snel mogelijk weer gerepareerd kan worden, want je wilt door, ook in het weekend. Dat begrijpen wij als geen ander en voor reparaties die niet kunnen wachten, zijn er speciale storingsdiensten. Het maakt mij ook altijd erg blij als ik een auto die binnenkomt met een complexe storing weer aan de praat krijg.

Als ik nu in het weekend dienst heb, ontvang ik daarvoor een toeslag. Helaas willen onze werkgevers dat we onze garages voortaan ook op zaterdag openen alsof het een gewone werkdag is. In het cao-onderhandelingstraject dat nu loopt, is de vrije zaterdag een belangrijk punt geworden. Werken op zaterdagen kan wel, maar dan niet verplicht door de werkgever en met bijbehorende toeslagen. Want wij en onze gezinnen hebben ook het weekend nodig om bij te kunnen tanken.

Voor ons is het een raadsel waarom de werkgevers dit soort voorstellen doen. Het gaat soms met kleine

stappen. Bij ons in het bedrijf wilden ze de werktijden al eerder aanpassen. Toen zijn wij samen steun gaan zoeken bij de vakbond. De afgelopen jaren hebben de werkgevers in de autobranche weinig tegengas gekregen vanuit de werkkenden.

Als je dit werk al doet, ben je nooit uitgeleerd, het is een specialistisch beroep. Je bent een monteur, ict-er en je moet ook nog met mensen kunnen omgaan. Het is geen olie en een nieuwe filter erbij, met hybride auto's is alles veel complexer geworden. Dit werk moet ondertussen aantrekkelijk blijven voor nieuwe collega's, want daar staan wij nu echt om te springen. Er is een groot tekort aan mensen in alle soorten functies. Er gaan nu ook veel mensen met pensioen, maar er komt weinig van school. Als je dan ook

nog op zaterdag moet werken, dan kun je niet verwachten dat werken in deze branche aantrekkelijker zal worden.

Samen met je collega's moet je nadenken over je belangrijkste punten, waar je geen concessies wilt doen, wat je grenzen zijn en waar je wel mee kunt leven. En als je er niet uitkomt en je in het uiterste geval moet staken, dan moet je met zo veel mogelijk leden zijn. Want dan ben je sterker.” ●

“Er is een groot tekort aan mensen in alle soorten functies.”



DOORGESLAGEN MARKTWERKING

In de jaren negentig hebben twee verschillende trends een grote invloed gehad op hoe wij naar onze economie en de maatschappij kijken. De overheid werd gezien als te groot en te aanwezig. Marktwerking werd het toverwoord. Langzaam werd ons model van samenwerken en alle belangen afwegen, verdrongen door het Angelsaksisch denken. Aandeelhouders kregen de hoofdrol. Sindsdien kwam er steeds meer ruimte voor de vrije markt, met aandeelhouders als toezichhouders die een stevige marktucht voeren.

BANKENCRISIS

Dit marktdenken is in 2008 zowel moreel als economisch failliet gegaan. De economische groei die ons was beloofd, bleek niet meer dan een opgeblazen ballon.

Korte termijn-aandeelhouders en bonusdenken bij banken, gecombineerd met het ontbinden van overheidsregels creëerden een giftige cocktail die onze economie door de bankencrisis op de rand van de afgrond bracht. Het gevolg was

de ergste recessie sinds de jaren '30. Alleen door stevig overheidsingrijpen konden de banken worden gered.

In Nederland zijn de sporen van mislukte marktexperimenten overal te vinden. Zorgverzekeraars en zorgverleners bestoken elkaar met documenten en ondoorzich-

tige contracten. De zorg gaat gebukt onder een berg van administratielasten. Marktwerking in de zorg heeft ervoor gezorgd dat de goedkoopste aanbieders de op-

drachten binnenhalen, een ontwikkeling waar de medewerkers in de zorg de rekening voor betalen.

Het ongelijke speelveld in de post- en pakketmarkt zorgt voor arbeidschandalen die bijna dagelijks het nieuws halen.

De karren papierwerk - geschreven door dure consultants - bij de aanbestedingen in het busvervoer staan in schril contrast tot het onvermogen van werkgevers hun chauffeurs een fatsoenlijke plaspauze te geven. Telkens is geld leidend en worden de kwaliteit van dienstverlening en arbeidsvoorwaarden uit het oog verloren.

„Je moet een ontzettende lange adem hebben om te blijven strijden tegen onrecht.“

Thea Panneman, taxichauffeur > pag. 26

„We komen nu in actie voor meer geld.“

Petra de Vries, jeugdzorg > pag. 24

HOGE WERKDRUK

Om kosten te besparen op arbeid kunnen werkgevers aan twee knoppen draaien. Werkgevers kunnen arbeidsvoorwaarden uitkleeden door lagere lonen te betalen, onregelmatigheidstoelagen af te schaffen of meer flexibele contracten in te voeren. Werkgevers kunnen daarnaast het werk door minder mensen laten doen. Hetzelfde werk met minder collega's zorgt voor een grotere werkdruk. Uit cijfers van TNO blijkt dat één op de zes werkers last heeft van burn-outklachten als gevolg van te hoge werkdruk. Steeds meer werkers vallen op steeds jongere leeftijd uit. Hoge werkdruk is hét thema van de laatste jaren, ook bij cao-overleggen.

In de eerste helft van 2018 heeft de FNV in 82 van de in totaal 136 cao's die de vakbond heeft afgesloten afspraken gemaakt om de werkdruk te verminderen. In nog eens 51 cao's wordt onderzoek gedaan naar waar de problemen vandaan komen.

1 OP 6 WERKERS MET
BURN-OUTKLACHTEN
DOOR HOGE WERKDRUK



GELD VOOR ZORG

“Eigenlijk is het al mis gegaan toen de jeugdzorg in 2015 naar de gemeentes ging en er tegelijkertijd voor miljoenen bezuinigd werd. Hoe wil je het goed doen als je als gemeente meteen al te weinig geld krijgt? Elke gemeente moet opnieuw het wiel uitvinden, mensen die nooit eerder met jeugdzorg te maken hebben gehad moesten beslissingen nemen. Hoe zorg je dan dat de professionals gehoord worden en hun werk goed kunnen doen?”

Ik ben ervan overtuigd dat gemeenten het wel goed willen doen, maar dat er te weinig geld beschikbaar is. Het komt voor dat bepaalde zorg helemaal niet is ingekocht, of dat er een enorme wachtlijst is. We lopen

er nu tegenaan dat kinderen nergens terecht kunnen. Pas als je het enorm laat escaleren, krijg je toch een plekje. Maar wordt een kind daar geplaatst en zit het op de goede plek, dan moet je het kind daar weghalen als er plek is in de eigen regio. Dat is heel erg triest. De enigen die de dupe zijn, zijn de kinderen en de gezinnen.

Het inkopen van zorg door de gemeentes moet zo goedkoop mogelijk. Er is een enorme uitstroom doordat we ons werk niet meer kunnen doen zoals we willen, door de administratiedruk en regelgeving. Sommige organisaties moeten alles verantwoorden aan de gemeente, ieder minuutje. Kan het simpel, hou het simpel zeg ik altijd. Maar alles

heeft nu een wachtlijst. Ook omdat er veel te weinig mensen aan het werk zijn. Mensen zijn het beu.

We komen nu in actie voor meer geld, per direct 750.000 euro extra, en meer toezicht daarop. De regering weet niet waar het geld blijft. Het wordt niet geormerkt. Zorg dat de juiste zorg georganiseerd wordt en dat de jeugdzorgwerker en hulpverlener meer TIJD kunnen besteden aan de jeugd en hun gezinnen in plaats van administratie en verantwoording registreren. KwaliTIJD voor het KIND. De juiste zorg, de juiste plek.” ●

“ Een kind moet geplaatst kunnen worden waar de zorg goed is en niet waar een afspraak met de gemeente is. ”



AANBESTEDEN VOOR DE LAAGSTE PRIJS

“Je moet een ontzettende lange adem hebben om te blijven strijden tegen onrecht.”

“Bij ons in het noorden zijn we twee jaar geleden begonnen met actie voeren in de taxibranche. Er waren altijd al problemen met roosters en we hadden veel te weinig collega's. Op initiatief van de FNV hebben we een petitie aangeboden aan de directie. We wilden een betere pauzeregeling, betere communicatie op de werkvloer, de stijl van leidinggeven was ons een doorn in het oog. De directie schrok daar van want zij hadden geen idee dat er zo veel onvrede was. We bereikten met onze actie al snel een akkoord voor 3% loonsverhoging.

Toen zagen we in dat als we samen aan de slag gaan dat we dan dingen kunnen veranderen. We hebben een witboek gemaakt van alle onrecht

in de taxibranche. Bedrijven moeten zo laag mogelijk inschrijven op aanbestedingen. Maar door die lage prijzen moeten ze bezuinigen op personeel. De chauffeur krijgt niet betaald als hij stil staat of wanneer hij de auto wast, 'dat kan wel in de eigen tijd', wordt dan gezegd.

Er zijn gemeentes die zich dat wél aantrekken. Gemeentes die nadenken over de neveneffecten van aanbestedingen. In Zeeland wordt door sommige gemeentes geëist dat mensen voor een minimum aantal uren in dienst worden genomen. Zoveel mensen in de taxibranche werken op flexbasis, die weten van tevoren niet hoeveel uur ze die week kunnen werken. Dat is zo onzeker. Terwijl we al zo'n per-

soneelstekort hebben waardoor de werkdruk veel te hoog is. Er zitten zulke goede jongens bij, geef ze de zekerheid die ze verdienen. Andere gemeentes moeten een voorbeeld nemen aan Zeeland. Verplicht mensen in dienst nemen.

Je moet een ontzettende lange adem hebben om te blijven strijden tegen onrecht. En een grote groep doet dat gelukkig ook. We blijven strijdvaardig. Mensen moeten ook beseffen dat als ze zelf niet opstaan dat ze slechte situaties in stand houden. Maar vooral de flexwerkers zijn bang om hun mond open te trekken. Die zijn bang om hun werk te verliezen. Wij zeggen wel tegen ze: er is nu zo'n tekort, maak je geen zorgen. Want als we samen strijden, kunnen we het tij keren.”

EROSIE SOCIAAL VANGNET EN MINIMUMLOON

Voor hen die uitvallen, is de sociale zekerheid niet meer wat het ooit is geweest. WGA/WIA- regelingen kennen steeds meer gaten, werkgevers zitten te knagen aan doorbetaling bij ziekte, de Wajong wordt afgebouwd en sociale werkplaatsen worden gesloten.

„ Bij PostNL zijn we in staking gegaan. „

Alfreda Gankema, werkt voor behoud uitkering > pag. 30

Het laatste vangnet was altijd de bijstand, waarvan Margo Klompé (CDA) in de jaren '70 nog zei 'dat een bloemetje op tafel er ook bij hoort'. Dat bloemetje is al lang wegbezuinigd. Ook werd de uitvoering gedecentraliseerd naar gemeenten. Deze overdracht ging gepaard met een stevige bezuinigingsdoelstelling en een steeds groter arsenaal aan nieuwe strafmaatregelen voor de cliënt,

als die het juiste vinkje niet in het juiste hokje zet. Een van de meest desastreuze maatregelen was het toestaan van werken zonder loon vermold als re-integratie, later aangevuld met de even rampzalige tegenprestatie. Tegenwoordig heeft de bijstandsgerechtigde stress van de armoede, stress van het papieren invullen en stress van het verplicht klusjes

doen waar de gemeente geen betaalde medewerker meer voor wil inzetten. Dat laatste zorgt voor ondergraving van cao's, arbeidsrecht, minimumloon en verdringt echte betaalde banen. Want met schoonmaken, plantsoenen bijwerken of luiers vouwen is niks mis, maar dan wel met een normaal arbeidscontract en voor een fatsoenlijk cao-loon.

„ Wil je iets veranderen? Dan heb je een loyale groep nodig die elkaar steunt. „

Mauy van der Tuuk, was pakketsorteerder > pag. 32

„ Mensen met een arbeidsbeperking worden echt geschoffeerd door dit kabinetsbeleid. „

Bianca Wilke, werkt bij Sociale Werkvoorziening > pag. 34

MINIMUMLOON

Ons sociale vangnet is voornamelijk gekoppeld aan het minimumloon. Deze minimumstandaard fungeert ook als absolute bodem voor de arbeidsmarkt. Feitelijk is dit de bodem onder onze economische beschaving. Deze bodem staat echter onder druk. Aan de ene kant wordt de bodem door werken zonder loon,

schijn zzp-constructies en ideeën als loondispensatie (gelukkig teruggetrokken) omzeild. Aan de andere kant zien we dat het niveau van het minimumloon al lang niet meer gelijk staat aan een leefbaar loon. Het minimumloon bedroeg in 1990 nog 60% van het gemiddelde inkomen, tegenwoordig is dit nog maar 49%.

Dit zorgt voor een te lage vloer in onze arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Deze te lage vloer wordt op dit moment gerepareerd met allerlei overheidstoeslagen. Feitelijk subsidieert de overheid lage lonen. Dit terwijl dit werk gewoon moet gebeuren, waarom zouden werkgevers er dan niet normaal voor betalen?

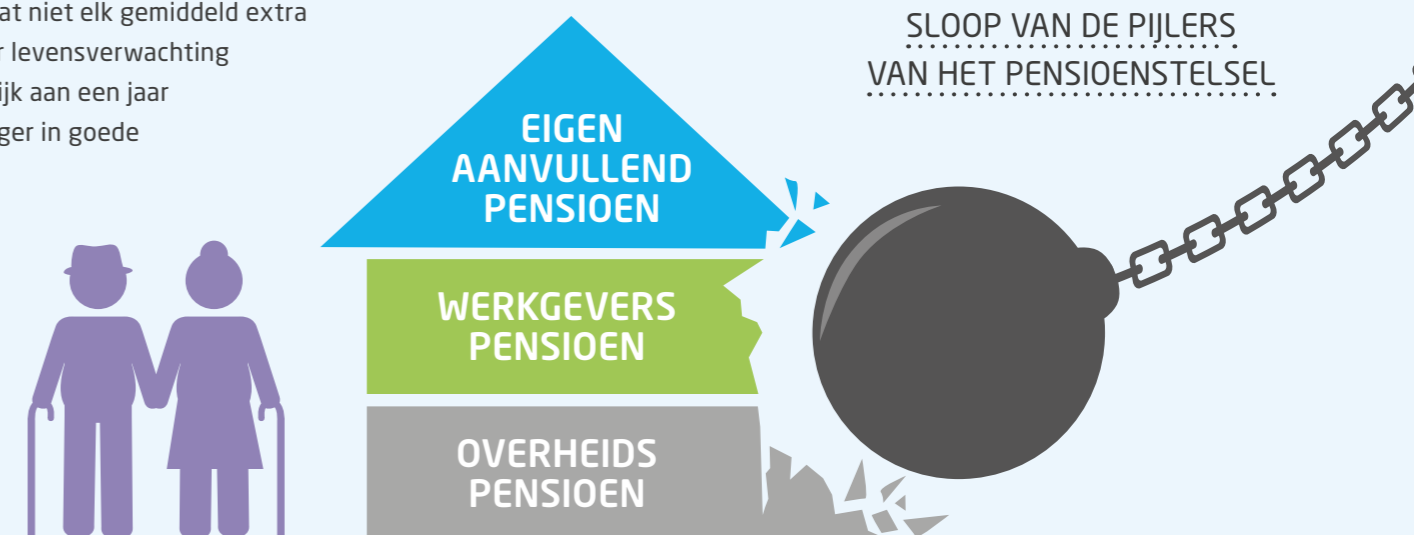
ONDERMIJNING VAN ONZE OUDEDAGSVORZIENING

Sinds de noodwet van Drees is de AOW een hoeksteen van onze sociale economie. Samen met ons pensioensysteem via de cao maakt het deel uit van een van de meest robuuste oude dag systemen van de wereld. Ons pensioensysteem wordt geroemd en staat in de internationale top. Toch staat dit systeem op de tocht.

Want ja we worden ouder, maar niet allemaal in gelijke mate en helaas staat niet elk gemiddeld extra jaar levensverwachting gelijk aan een jaar langer in goede

gezondheid. Het is dan ook onevenredig, veel mensen redden het niet meer en vallen uit. Mede hierdoor neemt de armoede in de categorie 55 tot 67 jarigen steeds grotere vormen aan. En het is ook niet meer uit te leggen aan de bouwvakkers, de industriële slachters of de verplegenden. Zij willen waardig en op tijd met pensioen en niet via ziekwet, de uitgekledde WGA in wat vaak leidt tot een leven op bijstandsniveau.

Ook onze tweede pijler staat onder druk. Door onzeker werk maken steeds minder mensen onderdeel uit van onze collectieve tweede pijler. Ook maken onnatuurlijk lage rekenrentes en het strakke toetsingskader indexeren steeds lastiger. Tenslotte wordt onder het mom van 'individualisering' gedacht aan een systeem met individuele potjes. Dit leidt tot lagere rendementen en hogere risico's.



SLOOP VAN DE PIJLERS VAN HET PENSOENSTELSEL

**ALFREDA
GANKEMA**Werkt voor
behoud
uitkering

WERKEN ZONDER LOON

“Na tien maanden werken voor het minimumloon moest ik weer plaatsmaken voor andere uitkeringsgerechtigden.”



“In 2016 begon ik met werken als pakketsorteerder voor PostNL. De gemeente benaderde mij of ik geïnteresseerd was in een re-integratietraject waarin ik zou gaan werken met behoud van uitkering. Ik wilde graag aan de slag, dus dat leek me leuk. Na drie maanden werken zonder loon werd ik nog tien maanden ingehuurd als uitzendkracht. Ik bleef bij PostNL werken maar werkte alleen in de ochtend een paar uur per dag tegen het minimumloon en niet voor het PostNL loon. Hoeveel ik precies kon werken was afhankelijk van hoeveel pakketten er waren, gemiddeld werkte ik een uur of twintig in de week. Wat ik verdiende werd door de gemeente afgetrokken van mijn uitkering.

Na tien maanden moest ik weg bij PostNL omdat er nieuwe uitkeringsgerechtigden kwamen die moesten werken. In plaats van dat ik nu een baan had moest ik plaats maken voor nieuwe mensen die in een re-integratietraject zaten. De gemeente zei dat ze er niets aan konden doen. Ze gingen weer een nieuwe plek voor me zoeken.

Ik kon aan de slag bij BWRI, Bedrijf Werk Re-integratie en Inkomen van de gemeente, in Sappemeer. Nadat ik daar een paar weken zonder loon had gewerkt werd ik doorgeschoven naar SCA Hygiëne in Hoogezand. Daar werk ik inmiddels al meer dan een jaar zonder loon. Ik werk 32 uur per week maar ik krijg

daar niet voor betaald. Gelukkig heb ik het er goed naar mijn zin en zit ik niet thuis. Maar blijkbaar maakt het de gemeente niet uit dat je werkt zonder loon. De gemeente krijgt ondertussen geld terug voor mijn uitkering, het is dus gewoon een verdienmodel.

Als vrouw van 51, heb ik het gevoel dat er maar weinig werkgevers op mij zitten te wachten. Het is moeilijk om een betaalde baan te vinden. En een re-integratietraject werkt alleen maar als ze je na drie maanden werken ook echt in dienst nemen. Ik vind dat de gemeente zich daar hard voor moet maken in plaats van dit verdienmodel in stand te houden.” ●

**MAURY
VAN DER
TUUK**

Was pakket-
sorteerder

VAST WERK, VAST CONTRACT

"In Kolham werkte ik via een uitzendbureau in de pakkeetsortering voor PostNL. Dat was zwaar werk, zo'n pakket kan wel 35 kilo wegen. Aan de sorteerband stonden we met uitzendkrachten, maar ook met uitkeringsgerechtigden die er verplicht moesten werken zonder loon, en met mensen vanuit de sociale werkvoorziening.

In de sorteerhal was het hartstikke koud. Daar hadden we allemaal last van. Ik praat nogal makkelijk, ik praat met iedereen. En ja, ze luisteren ook. Daardoor lukte het ons om daartegen in opstand te komen om onze werkomstandigheden te verbeteren. Na een paar acties kregen we onder andere bodywarmers.

Maar er speelde meer. Als uitzendkracht krijg je geen zekerheid en niet hetzelfde loon als pakkeetsorteerders die bij PostNL in dienst zijn. Daar kwam bij dat PostNL stopte met mijn uitzendbureau en verder ging met een ander. Ik moest solliciteren op mijn eigen baan. Ik kan niet tegen onrecht, dus dat was ik niet van plan. Al snel hielden we kleine acties. Er was genoeg werk, dus onze eisen waren simpel: iedereen een vast contract bij PostNL, met het salaris van PostNL en stoppen met werk zonder loon voor uitkeringsgerechtigden.

Het is ons als eerste gelukt om uitkeringsgerechtigden mee te laten staken, we hebben echt een

front gevormd. Ook al was er angst, we hebben iedereen goed uitgelegd wat je mag. Je hebt rechten in Nederland. Je hoeft niet klakkeloos alles aan te nemen je moet opkomen voor wat je wilt. Wij hadden een groep die loyaal is naar elkaar en elkaar steunt. Dat heb je nodig als je in actie wilt komen en iets wilt veranderen.

Wij hebben het voor elkaar gekregen dat iedereen werkt bij PostNL, onder de cao PostNL met hetzelfde loon. En er wordt niet meer gewerkt zonder loon door uitkeringsgerechtigden. Wij zijn begonnen, maar heel veel depots hebben ons voorbeeld gevolgd. Daar ben ik heel trots op." •

“Wil je iets veranderen?
Dan heb je een loyale groep
nodig die elkaar steunt.”



**BIANCA
WILKE**Werkt bij
Sociale Werk-
voorziening

WERKEN MET EEN ARBEIDSBEPERKING

"Ik heb mazzel dat ik nog bij de Sociale Werkvoorziening in Doetinchem werk. Maar ook bij ons gaat de uitstroom zo snel dat ik vrees dat er over een paar jaar geen SW meer is. Alleen hele uitzonderlijke gevallen, mensen met een zware lichamelijke of geestelijke beperking die echt niet bij een werkgever terecht kunnen, komen nu nog binnen. Zij vallen ook niet onder de wet Sociale Werkvoorziening, maar onder de Participatiewet.

Omdat er alleen nog hele zware gevallen bijkomen, verandert de sfeer op zo'n groep ook. De samenstelling is nu heel anders dan een paar jaar geleden. En het ergste is nog dat deze mensen niet eens voor echt loon werken, maar alleen nog voor

een uitkering. Daar worden ze oprecht verdrietig van. Ze moeten gaan werken als vorm van re-integratie maar krijgen daar niet voor betaald terwijl de collega die tegenover ze zit voor hetzelfde werk wel krijgt betaald. Dat is ontzettend oneerlijk.

Net zoals loondispensatie ontzettend oneerlijk is. Mensen met een beperking die zich volledig inzetten, zouden daarmee onder het wettelijk minimumloon moeten gaan werken. Dat vind ik uitbuiting. Een hele groep mensen krijgt zo geen kans een zelfstandig bestaan op te bouwen.

”Mensen met een arbeidsbeperking worden echt geschoffeerd door dit kabinetsbeleid.”

Ik maak me zorgen, de toekomst is erg onzeker. Zware gevallen komen bijna allemaal na drie maanden alweer thuis te zitten, omdat er geen beleid is. Ik heb een gat in de lucht gesprongen toen bleek dat de loondispensatie niet doorging. Maar nu moet het kabinet doorpakken en zich richten op een Sociaal Ontwikkelbedrijf, waar plek is voor iedereen. En waar mensen voor een net cao-loon werken. Want nu bouwen ze geen pensioen op, niks. VVD wil toch dat werken loont? Zorg er dan voor dat mensen echt een zelfstandig bestaan kunnen opbouwen door te werken. Ik zie de toekomst somber in als dit kabinet doorgaat met het sluiten van de SW. Dan komen we allemaal thuis te zitten omdat er geen werk is. Mensen worden echt geschoffeerd door dit beleid.”



FNV
Sociale Werkvoorziening



Everyday people do
Everyday things but I
Can't be one of them
I know you hear me now
We are a different kind
We can do anything
We could be heroes

Alesso ft. Tove Lo
Heroes (we could be)

