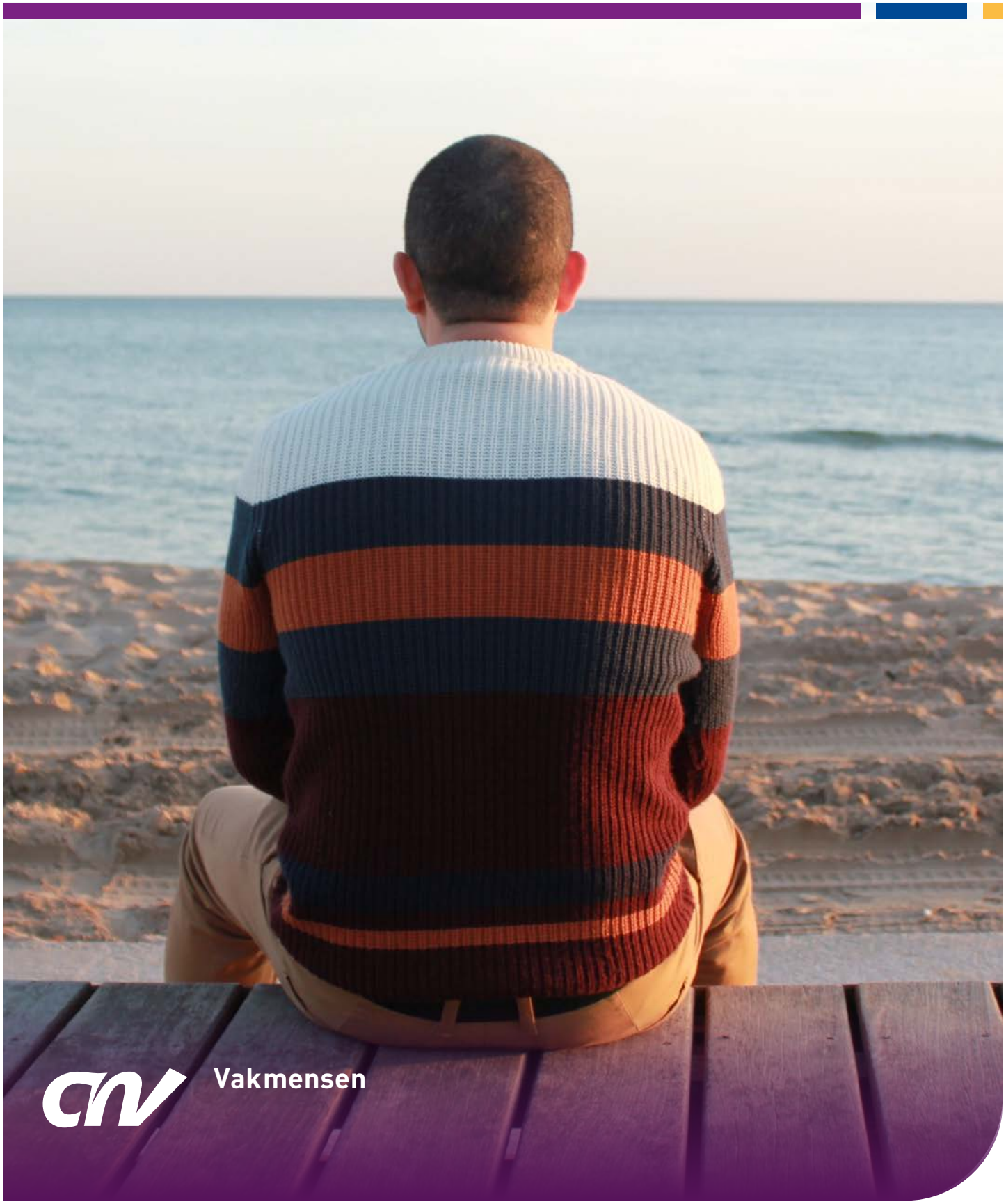
Blik op 2023



Vakmensen

INHOUD

INLEIDING	3
GRIP OP INKOMEN	4
GRIP OP WERK	6
GRIP OP LEVEN	9
VISIE VAN CNV VAKMENSEN OP DE PRIORITEITEN IN HET ARBEIDSVOORWAARDENBELEID	11
STERKE POLDER VRAAGT OM STERKE BONDEN	12

INLEIDING

Elk jaar presenteert CNV Vakmensen in het voorjaar de publicatie 'Blik op .....'. Hierin schetsen we een globaal beeld van de relevante ontwikkelingen die aan de horizon verschijnen voor het jaar 2023. Deze publicatie is ook het startschot voor de arbeidsvoorwaardencyclus 2023. In regio's en sectoren gaan we hierover het gesprek aan met onze leden en niet-leden. De input uit deze gesprekken gebruiken we voor het opstellen van de cao-enquête in september en uiteindelijk de arbeidsvoorwaardennota die wij in de bondsraad van december zullen vaststellen.

We baseren ons op de kennis van nu. Waarbij we beseffen dat veel nog onduidelijk is. Uiteindelijk vormt de informatie op Prinsjesdag belangrijke input voor ons beleid. We kennen dan de kabinetsplannen voor het jaar 2023 en de economische voorspellingen die ook op de derde dinsdag door het CPB worden gepresenteerd in de Macro Economische Verkenningen (MEV).

Beleid ontwikkelen wij ook op basis van onze kernwaarden en onze visie. Kernwaarden zijn een waardevol bezit en vormen onze gemeenschappelijke taal om over bepaalde onderwerpen te spreken. Neem nu bijvoorbeeld onze kernwaarde (persoonlijke) verantwoordelijkheid. Waarvoor vinden wij dat wij als werknemers zelf verantwoordelijk zijn? Geldt dat bijvoorbeeld voor het bijhouden van onze kennis? Is dat onze eigen verantwoordelijkheid of toch meer die van de overheid of de werkgever? Een andere mooie kernwaarde is solidariteit. Een woord dat we gemakkelijk gebruiken om onze wensen te onderstrepen. Maar met wie willen we nu precies solidair zijn in de cao? Is dat solidariteit tussen oud en jong, tussen vast en flex? Tussen lage en hogere inkomens? Tussen met mensen van diverse afkomst en achtergrond? En wat betekent deze solidariteit dan precies?

Naast onze kernwaarden heeft onze bondsraad ook een visie opgesteld. Deze visie kent drie hoofdlijnen, die we ook terug willen laten komen in het arbeidsvoorwaardenbeleid:

1. **ONTWIKKELING.** We willen als vakbond diensten verlenen aan werknemers om hen een sterkere positie op de toekomstige arbeidsmarkt te geven.
2. **GELIJKHEID.** We zijn er voor iedereen. Er is op dit moment veel oneerlijk verdeeld op onze arbeidsmarkt. Velen werken in flexibele en kwetsbare contracten. Dit is voor ons onacceptabel. We willen de positie van deze werkenden verbeteren via wetgeving, maar ook via de cao.
3. **OMDAT WE ER VOOR IEDEREEN ZIJN,** willen we ook groepen die traditioneel minder tot de vakbond zijn aangetrokken meer bedienen met ons beleid.

Deze blik op 2023 is zeker niet limitatief. We nodigen iedereen dan ook uit om aanvullende relevante onderwerpen te benoemen of onder de aandacht te brengen. Tenslotte wensen we alle leden in regio's en sectoren veel enthousiasme, passie en plezier met het bespreken van de input voor ons arbeidsvoorwaardenbeleid voor 2023.

De notitie bouwen we op langs de lijnen die de WRR ook benoemde in haar grote publicatie uit 2020 over de toekomst van werk (zie ook blik op 2022). In deze notitie worden drie toekomstige kernbehoeften van werknemers beschreven:

- **Grip op inkomen**
- **Grip op werk**
- **Grip op leven**

Deze notitie beschrijft een aantal ontwikkelingen in vogelvlucht. Aan de leden in regio's en sectoren wordt de vraag voorgelegd om aan te geven waar hun prioriteiten en voorkeuren liggen.

GRIP OP INKOMEN

De economie fluctueert in een enorm tempo en kent grote onzekerheden. Na de gevolgen van corona is het nu de oorlog in de Oekraïne die grote economische consequenties heeft. Wie had in 2021 kunnen denken dat wij dit jaar serieus zouden debatteren of we in een periode van stagflatie terechtkomen (stagnerende economie en hoge inflatie)? En daar komt ook nog de invloed van bijvoorbeeld milieu, fijnstof en PFas die enorme impact hebben, zeker op een aantal belangrijke sectoren binnen CNV Vakmensen.

Op basis van de cijfers uit maart ziet het economische plaatje er voor 2022 en 2023 als volgt uit:

	2022	2023
BBP economische groei	3,6	1,7
Investeringen bedrijven	5,4	4,4
Inflatie (cpi)	5,2	2,4
Koopkracht	-2,7	1,9
Werkloosheid (% beroepsbevolking)	4,0	4,3
arbeidsproductiviteit	0,8	0,9
arbeidsinkomensquote	70,7	71,1
Emu saldo	-2,5	-2,3

Uit deze cijfers blijkt dat het CPB nog steeds uitgaat van een tijdelijk economisch effect van de Oekraïne-crisis. Hoewel de groei terugvalt wordt er geen recessie verwacht. Voor de inflatie geldt dat deze in 2022 erg hoog uitkomt (5,2%) op jaarbasis, maar volgend jaar wordt getemperd en in de buurt komt van de door de ECB gewenste 2%. Hierbij zij nogmaals opgemerkt dat dit scenario met veel onzekerheid is omgeven. Een langdurige oorlog in Oekraïne kan mogelijk leiden tot een recessie en langer aanhoudende hogere inflatie.

Hoeveel ruimte voor loonsverhoging is er dan? Puur op basis van de formule zou deze in 2023 relatief beperkt zijn. De optelsom van inflatie (2,4%) en arbeidsproductiviteit (0,9%) is 3,3%. Wij denken dat dit aan de lage kant is, omdat er ook nog een inhaalslag nodig is vanwege de hoge inflatie uit 2022. Die was immers nog onvoldoende meegenomen in de beleidskeuzen voor 2022. Ook de arbeidsinkomensquote is relatief laag en we zitten in een erg krappe arbeidsmarkt. Vooralsnog denken we daarom aan een loonruimte van minimaal 3,5% oplopend tot 6%.

Voor het vergroten van de grip op inkomen willen we nog een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen onder de aandacht brengen:

- Het is niet haalbaar om de volledige inflatie te vertalen in structurele loonsverhoging. De overheid zal ook een deel (moeten) compenseren. Daarnaast zullen we iets van collectief welvaartsverlies moeten accepteren vanwege de oorlog in Oekraïne.
- De situatie pakt bijzonder schrijnend uit voor de lagere inkomensgroepen. Wij willen daarom met nadruk wijzen op beloningsmodellen die aan de onderkant van het loongebouw beter uitpakken (bijvoorbeeld meer centen in plaats van procenten; nominale vergoedingen).
- Denk aan mogelijkheden om werknemers via aandelenparticipatie meer zeggenschap te geven en de beloning mee te laten bewegen met het rendement op kapitaal
- We willen ruimte zoeken in de sfeer van (fiscaal vriendelijke) vergoedingen voor reiskosten en thuiswerken.

Discussie: waar is onze beloning op gebaseerd en verdient dit een fundamentele herijking?

Ons beloningssysteem is gebaseerd op een aantal onderliggende waarden en uitgangspunten. Via functiewaarderingssystemen worden zwaartes toegekend aan functies op basis van rollen, bijdrage aan de productiviteit, omstandigheden en verantwoordelijkheden. Dit heeft geleid tot bestaande beloningsgebouwen die periodiek via de cao worden aangepast. Ze zijn wel doordacht en voorkomen willekeur. Daarnaast geven ze bonden vaak positie in het toetsen en invullen van deze systemen. Soms grijpen we via de cao in door de via 'centen/procenten'-discussies het loongebouw licht te corrigeren. De discussie over 'bull-shitbanen' tijdens corona of het waarderen van de zorgmedewerkers in de frontlinie laten soms andere geluiden horen over de wenselijke maatschappelijke waardering en betaling van werk. De meritocratische belofte dat wij mensen volop laten ontwikkelen en belonen op basis van verdienste lijkt nog steeds overeind te staan. De uitkomsten ervan zijn wel aan discussie onderhevig, of zoals het werd verwoord in het meritocratie-debat binnen CNV Vakmensen:



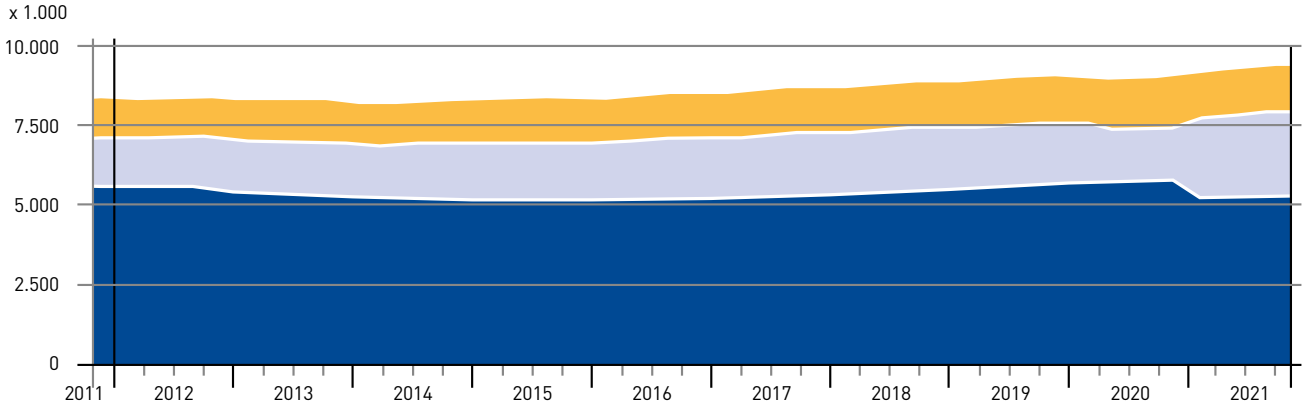
> *Waarom verdient een installateur of onderwijzer minder dan iemand in de financiële sector die beleggingsproducten verhandelt? Niet door een hogere opleiding of grotere inspanning, maar door maatschappelijke machtsverhoudingen. (zie ook Rutger Bregman: waarom vuilnismannen meer verdienen dan bankiers)*

GRIP OP WERK

Met het onderwerp 'grip op werk' bedoelen we een aantal zaken. Als basis hebben werkenden recht op *ZEKERHEID* in hun werk. De redenering dat werknemers (jongeren) juist graag flexibele contracten zouden willen is een beleidsillusie. Naast contractzekerheid is het ook van belang dat er geen arbeidsvoorwaardelijk onderscheid mag bestaan op basis van de contractvorm waaronder mensen werken. Onderstaande tabel toont aan dat ongeveer een op de drie werkenden inmiddels een flexcontract heeft en dat in de coronatijd het aantal werkenden met een flexcontract verder is gestegen. We zien daarbij ook dat de meest kwetsbare contracten zich lijken te concentreren in bijvoorbeeld distributiecentra of binnen platformen. Op steeds meer plekken ontstaan onwenselijke reservaten van arbeid die te weinig kunnen rekenen op de alertheid en aandacht van politiek, publiek en ons gebruikelijke geïnstitutionaliseerde overleg in de polder. Voor het CNV geldt dat alle werkenden recht hebben op en toegang hebben tot collectieve zekerheden. Dat geldt zowel voor flexkrachten als zzp'ers, waarbij schijnzelfstandigheid naar onze mening fel bestreden dient te worden.

Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen

Bron: CBS



Mensen willen zich ook ***ONTWIKKELEN*** in hun werk. Naast de zekerheid is ontwikkeling dan ook een prioriteit in de visie van CNV Vakmensen. Ontwikkeling is niet alleen van belang voor de toekomstige arbeidsmarkt, maar geeft mensen ook de gelegenheid om hun talenten optimaal te benutten op een manier die ze zelf willen. Ontwikkeling maakt trots, verdraagzaam en minder cynisch naar de wereld om je heen. Ontwikkeling geeft je ook de kans om grip en regie te krijgen over je eigen toekomst.
Om deze visie te ondersteunen, willen de vakbonden FNV en CNV de arbeidsmarktdienstverlening aan werkenden zelf gaan organiseren onder de naam De Vakbeweging. Hiermee is al een begin gemaakt via de regionale mobiliteitsteams (RMT's). We willen deze ambitie verder vormgeven, zodat we als bonden de werkenden duurzaam kunnen begeleiden als onafhankelijk partner op de arbeidsmarkt. Van alle werknemers heeft 44% de behoefte om van baan te veranderen en wil 42% graag een opleiding of cursus volgen (TNO, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden). Naast onze focus op ontwikkeling kunnen we ook in cao's meer arrangementen afspreken, waardoor het voor werknemers makkelijker wordt om vrijwillig van baan te veranderen[1].

1 Voorbeeld: carrièreswitchregeling in de cao, waarbij werknemers aangeven vrijwillig te vertrekken na twee jaar. Ze blijven dan nog twee jaar in dienst voor 50% en krijgen daarbovenop een inkomensaanvulling + scholingsbudget om de overstap naar een andere baan mogelijk te maken.

Colin Crouch pleit ervoor dat vakbonden zichzelf, net als vroeger, weer gaan zien als geïnteresseerd in, en expert op het gebied van, de professionele capaciteiten van hun leden. Dit kan hen tot een belangrijke factor maken die zich binnen organisaties richt op hoe technologie bijvoorbeeld de kwaliteit van het werk kan verbeteren, of hoe burn-outs zijn te voorkomen.

Naast zekerheid en ontwikkeling betekent grip op werk ook dat werkenden ***ZINVOL WERK*** willen verrichten. Door de steeds verder gaande hang naar efficiency, arbeidsdeling, sturing en verantwoording ervaren steeds meer mensen dat ze het eigenaarschap en de betekenis van hun werk dreigen kwijt te raken. Vanuit onze visie is werk echter niet louter een middel tot het creëren van output of winst. Werk is op zichzelf ook een belangrijke waarde voor mens en samenleving. Het verbindt en geeft vertrouwen en ontwikkelkansen.

Door werkdruk, controle en veel te strakke sturing op output komen deze waarden onder druk te staan en raken steeds meer mensen in de knel. Het verrichten van zinvol werk is een waarde op zichzelf en een *force for good*. Mensen willen werk verrichten dat ertoe doet en oprecht gezien worden in hun bijdrage. Hierbij is de behoefte aan autonomie groot, maar blijkt dat deze beleefde autonomie al jaren daalt. De beroemde uitspraak van arbeidssocioloog Sennett 'dat vakmensen hun werk goed doen, omdat ze hun werk goed willen doen' lijkt steeds verder uit zicht te raken door de voortdurende neiging om te sturen op basis van wantrouwen en controle. Dit betekent ook het organiseren van een tegendruk op concepten die voortdurend de economische productiviteit van mensen willen vergroten.

→ **Klik hier voor de factsheet over werkstress in Nederland.**

Het thema ***DUURZAME INZETBAARHEID*** verdient aandacht. Er heeft zich in de afgelopen jaren een stille revolutie voltrokken op de arbeidsmarkt: de gemiddelde leeftijd waarop mensen stoppen met werken is met circa zeven jaar gestegen. Enerzijds is dat een positief teken, dat erop wijst dat mensen steeds vitaler, gezonder en actiever zijn. Het vraagt wel om beleid dat het ook daadwerkelijk mogelijk maakt voor werkenden om langer op de arbeidsmarkt actief te zijn. Dat betekent dat er in bedrijven veel meer tijd en rust nodig is om fit, competent en vitaal te blijven. Zeker met de schaarste aan personeel en vaak enorme werkdruk staan deze noodzakelijke investeringen in mensen vaak onder druk. Daarnaast blijft het noodzakelijk om – zeker voor bepaalde beroepsgroepen – eerder te kunnen minderen of stoppen met werken.



Binnen het domein grip op werk is ook het onderwerp ***VERBINDING*** belangrijk. Verbinding krijgt vorm in de wijze waarop we relaties invullen en ruimte bieden. De aandacht voor ongewenst gedrag en toenemende agressie/pesten op het werk zijn enerzijds tekenen van een collectief waardenpatroon dat steeds meer onder druk staat. Het is niet voor niks dat veel Nederlanders (63%) zich zorgen maken over onze normen en waarden en het feit dat we met steeds minder respect met elkaar omgaan (Continu Onderzoek Burgerperspectieven, SCP, 2021). Verbinding vraagt ook om aandacht voor diversiteit en inclusiviteit. Diversiteit gaat dan vooral om de samenstelling van werkenden binnen bedrijven en de mate waarin er plek is voor vrouwen, etnische minderheden, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mensen uit de LHBTQ-gemeenschappen. Naast diversiteit is ook inclusiviteit van belang. Inclusiviteit gaat ook over de oprechte bedoeling om iedereen kans te geven om vertegenwoordigd te zijn in bijvoorbeeld de top van de organisatie en de (vaak) impliciete bias die ten grondslag ligt aan allerlei blokkades om dit doel te bereiken. Dat geldt ook voor onze cao's die uitnodigend en relevant dienen te zijn voor alle groepen. Dit kan bijvoorbeeld in de vormgeving van verlofvormen (regenboogverlof; diversiteitsverlof).

→ **Klik hier voor dit thema op de pagina van de SER.**

GRIP OP LEVEN

Hoe kan het toch dat we steeds productiever worden, maar vanuit historisch/internationaal perspectief steeds minder werken en toch voortdurend het gevoel hebben dat we veel te weinig tijd hebben voor alles en weinig grip hebben op ons eigen leven?

Een deel van de verklaring ligt in de soms oververhitte beleving van ons tijdsbeeld en de verwachtingen die we koesteren van ons leven. Wij leven momenteel de droom van de verlichting. Als geëmancipeerde mensen hebben we volop kansen om onze talenten optimaal te benutten. Onze mogelijkheden en keuzes zijn legio op allerlei gebied: werk, relaties, hobby's, levensinvulling enz. De grondgedachte is dat er niets in de weg staat om ons eigen leven tot een fantastisch evenement te maken. Autonomie en zelfregie zijn de route om deze droom te realiseren. Pascal Bruckner verwoordt dit mooi in de titel van zijn boek: 'Het elfde gebod: gij zult gelukkig zijn' (en als het niet lukt ben je het toch eigenlijk zelf schuld). In feite is deze denklijn mooi, maar ook tegelijkertijd eenzaam en een beetje leeg. Wat gebeurt er als het misgaat of tegenzit? Is het wel een realistisch beeld dat het leven een aaneenschakeling is van successen en genot?

En als het minder gaat met mensen, volstaan we dan met een verwijzing naar de soms ambtelijke en afstandelijke verzorgingsstaat en kopen we onze verantwoordelijkheid af met het betalen van belastingen en premies? Of is het hoog tijd dat er nieuwe ruimte en mogelijkheden worden gezocht voor collectief denken, waarbij we ook in onze eigen kringen vragen beantwoorden over wat de betekenis van ons werk is voor bijvoorbeeld de mensen die minder gemakkelijk mee kunnen, de duurzaamheid van onze samenleving, de positie van flexkrachten of de arbeidsomstandigheden van toeleveranciers in ontwikkelingslanden? Wordt het niet hoog tijd om weer invulling te geven aan collectief denken en handelen?

Een ander deel van de verklaring ligt erin dat de focus te lang heeft gelegen op alleen de economische waarden. Onze prestaties gaan over meer dan groei, winst, productiviteit en inkomens. Niet voor niets heeft het CPB het bredere welvaartsbegrip geïntroduceerd, waarbij niet alleen de groei, maar ook de effecten van ons handelen op gezondheid, duurzaamheid, sociale participatie en persoonlijke ontwikkeling worden meegenomen. We kijken dan ook expliciet naar de effecten van ons beleid op duurzaamheid, internationale solidariteit en toekomstige generaties. In feite geldt dit ook voor onze cao's. Ze zijn meer dan een verdelingsvraagstuk tussen werkgever en werknemer. Als wij dat willen en zo inrichten zijn onze cao's een *'force for good'*.

Maar de oorzaak van de geringe grip die mensen op hun leven ervaren ligt niet alleen in de invulling en perceptie van ons tijdsbeeld. Ook de organisatie van ons werk speelt daarbij een belangrijke rol. Werknemers geven aan veel meer behoefte te hebben aan zeggenschap om hun dagelijkse of wekelijkse werktijd aan te kunnen passen. Daarnaast pleiten wij er als CNV Vakmensen voor om te werken aan een verkorting van de werkweek, omdat onze welvaartsgroei niet alleen economisch naar meer welvaart, maar ook naar meer welzijn vertaald dient te worden. Voor de korte termijn spelen inflatie en een krappe arbeidsmarkt een belangrijke rol, maar voor de langere termijn biedt een kortere werkweek mogelijkheden voor meer rust en solidariteit.

Naast zeggenschap over onze arbeidstijd is er ook meer behoefte aan verlof. Het klassieke arbeidspatroon bestond uit eerst naar school (1), dan hard werken (2) en vervolgens een beetje op tijd met pensioen (het leren-werken-rusten model). Op de huidige arbeidsmarkt zien we dat het leren op school lang niet meer genoeg is om je hele werkzame leven mee te kunnen op de arbeidsmarkt. Daarnaast verschuift het moment van rusten voor je pensioen steeds verder naar achteren. In plaats van de volgordelijkheid van leren-werken-rusten zullen we in de toekomst veel meer behoefte hebben aan leren en rusten tijdens ons werkzame leven. Dat is in Nederland nog niet goed geregeld. Er is dus een steeds groeiende behoefte aan

tijd om ook tijdens je loopbaan te kunnen rusten en leren.

Daar komt nog bij dat de verschraling van de verzorgingsstaat en het inrichten van de participatiesamenleving ertoe leidt dat we in toenemende mate de zorg voor onze naasten zelfstandig en met elkaar zullen moeten vormgeven. Ook dat kost tijd. Veel denkers over de toekomst van werk voorspellen dan ook dat met name tijd de schaarse factor gaat worden om te kunnen blijven werken aan onszelf, de zorg voor elkaar en enige ontspanning in de samenleving.

In de praktijk betekent dit veel aandacht in cao's voor korter werken, zeggenschap over arbeidstijden, verlofvormen, sabbatical, scholingsverlof enz.

VISIE VAN CNV VAKMENSEN OP DE PRIORITEITEN IN HET ARBEIDSVOORWAARDENBELEID

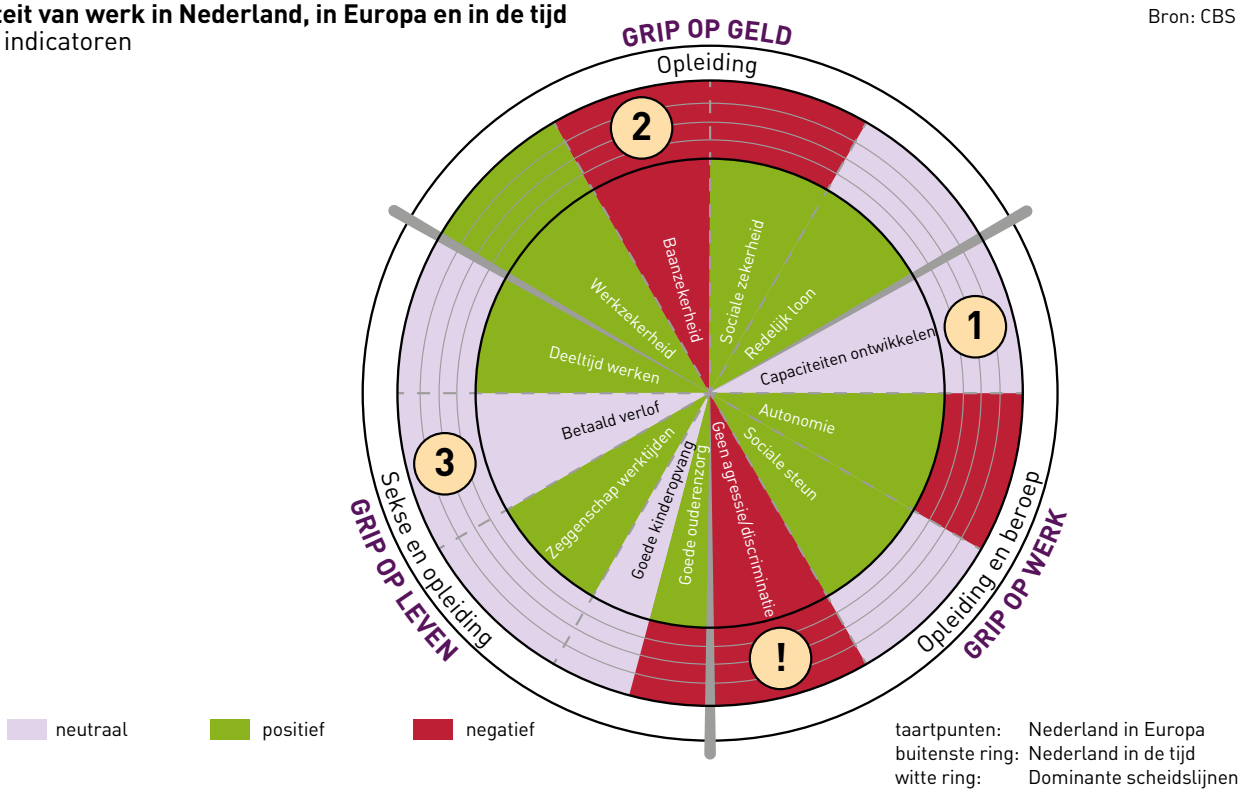
Binnen de visie van CNV Vakmensen staan 3 denklijnen centraal. Deze denklijnen willen we ook vertalen naar ons arbeidsvoorwaardenbeleid. Onderstaande figuur toont aan dat deze elementen ook tegemoetkomen aan de maatschappelijke analyse over de toekomst van werk. Hierbij blijft onze gedachte overeind dat wij per cao maatwerk leveren en dat de prioritering ook sterk kan afhangen van de positie van je onderneming of de leden zelf. Uiteindelijk zijn het immers de leden die onze inzet in cao's bepalen.

1. **(GRIP OP WERK)** Ontwikkeling van mensen: via eigen dienstverlening door vakbonden mensen ontwikkelen, in hun eigen kracht zetten en ze autonoom en met zelfregie op de arbeidsmarkt laten acteren.
2. **(GRIP OP INKOMEN)** Zekerheid en gelijkheid creëren op de arbeidsmarkt: we kennen in Nederland een doorgeschoten flexibilisering. Het is zaak de gelijkheid en eerlijk op de arbeidsmarkt te bevorderen. Hiermee willen we de afwenteling van risico's op werknemers stoppen en ook een einde maken aan de onderlinge concurrentie tussen groepen werknemers op basis van contractvormen.
3. **(GRIP OP LEVEN)** Nadruk op arrangementen die het voor werknemers mogelijk maken om minder druk te ervaren en beter de diverse rollen in hun leven op elkaar af te kunnen stemmen (arbeid en leven).

Uit onderstaande analyse blijkt ook dat er behoefte is aan meer aandacht voor gedragsvormen op het werk (!). Dit kan gaan over discriminatie, uitsluiting, ongewenst gedrag, pesten enz. Deze tendens blijkt ook uit het stijgende aantal incidenten en voorvallen die naar boven komen in de afgelopen periode. Het duidt op een maatschappelijke behoefte aan emancipatie en een vernieuwde oriëntatie op onze omgangsvormen en gedrag.

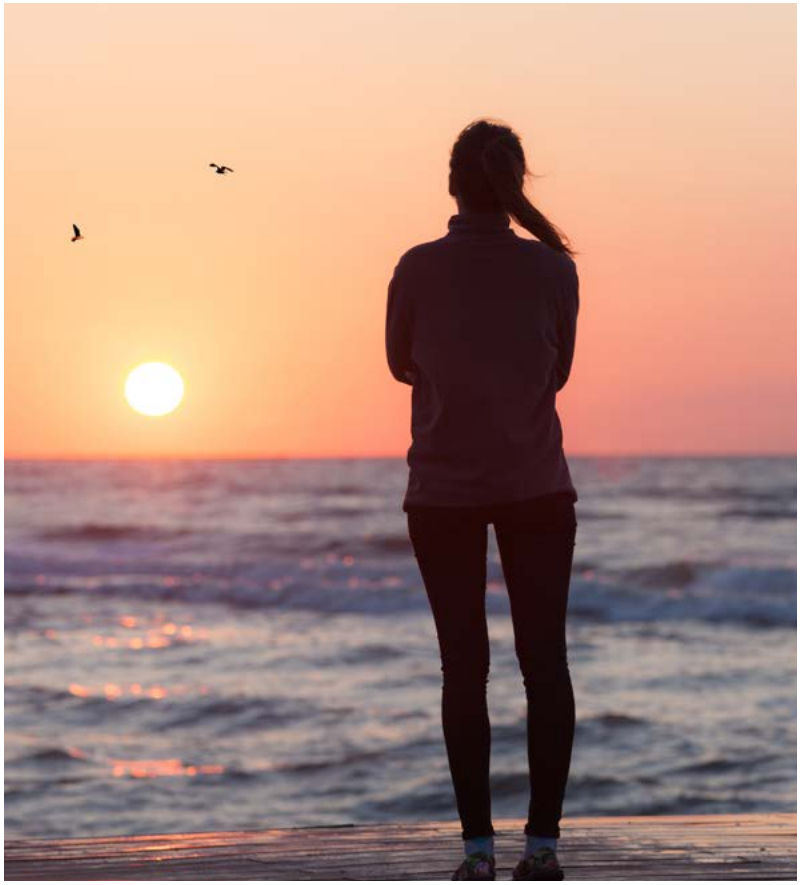
Kwaliteit van werk in Nederland, in Europa en in de tijd
twaalf indicatoren

Bron: CBS



STERKE POLDER VRAAGT OM STERKE BONDEN

Het laatste onderwerp in deze 'Blik op 2023' gaat niet over de inhoud van (arbeidsvoorwaarden)beleid, maar over de kracht van onze positie. De waarde van ons poldermodel is enorm. Sociaal-economisch zijn wij nog steeds in staat om ons met ons stelsel te laten verhouden tot de maatschappelijke en economische trends. Het werk van bonden wordt door werknemers dan ook nog steeds hoog gewaardeerd. Met onze representativiteit is dan ook niks mis.



Toch vraagt de legitimiteit van de bonden aandacht. Steeds minder mensen schragen de diensten die wij leveren met een actief lidmaatschap. Dat baart zorgen omdat het onze positie in de polder ondermijnt. Op vele plekken beschikken wij niet (meer) over de noodzakelijke macht om onze redelijke belangen goed voor het voetlicht of afgedwongen te krijgen. Wij houden daarmee soms cao's in stand zonder dat we echt in de gelegenheid zijn om fundamentele wijzigingen te agenderen of realiseren. Dit leidt er ook toe dat de politiek het primaat herneemt op arbeid. Dat wil zeggen dat nieuwe en relevante ontwikkelingen rondom arbeid eerder in de Tweede Kamer worden geagendeerd dan dat ze via de weg van de cao naar boven komen (wettelijk recht op thuiswerken; wettelijk recht op deeltijd; wettelijke verlofvormen; wettelijk recht op onbereikbaarheid; wetsvoorstel om aandelenparticipatie van werknemers mogelijk te maken). Voor ons als polderland is dit een onwenselijke ontwikkeling.

Een tweede gevolg van deze ontwikkeling is dat de cao-structuren het laagste puntje gaan zoeken. We zien een ontwikkeling dat de cao met name nog relevant is voor het middensegment in bedrijven. De bovenkant van organisaties valt vaak buiten de cao en aan de onderkant wordt veel gebruik gemaakt van goedkopere cao's en constructies. Een andere manier om cao's te 'ontwijken' is door te spelen met werkingssferen, waardoor 'goedkopere' cao's voor meer bedrijven gaan gelden. De gedachte dat werkenden op een plek/locatie een sociale eenheid vormen die in onderlinge solidariteit hun arbeidsvoorwaarden regelen wordt steeds vaker een utopie. In plaats daarvan ontstaan binnen arbeidsorganisaties steeds meer *patchworks* van contractvormen en arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Om deze onderliggende ontwikkelingen beter het hoofd te kunnen bieden dienen we scherp te letten op onze legitimiteit. Binnen onze eigen cirkel van invloed[2] kan dit in theorie op twee manieren: dingen anders doen of andere dingen doen.

2 In theorie zijn er ook gedachten mogelijk dat vakbondsactiviteiten gefinancierd worden uit belastinggeld (Paul de Beer). De idee hierbij is dat de cao een dusdanig belangrijk en gewaardeerd collectief goed is, dat het ook via publieke middelen gefinancierd kan worden.

Bij dingen anders doen kunnen we kijken naar ons cao-proces. Het is urgent om meer mensen bij het cao-proces te betrekken. Dit kan door de input en zeggenschap voor de cao niet te beperken tot leden, maar om bijvoorbeeld alle werknemers uit te nodigen om mee te denken én om te stemmen op het resultaat. Dit vereist het ontwerpen van een nieuw proces voor onze belangenbehartiging. Deze aanpak is weliswaar een uitholling van de waarde van het lidmaatschap, maar verhoogt onze legitimiteit.

Bij andere dingen doen blijft de cao onze belangrijke basis, maar organiseren we (veel) meer projectmatig en maatschappelijk relevant vakbondswerk buiten de cao. Hierbij is de gedachte dat het organiseren en activeren van mensen op belangrijke thema's/regio's onze kerntaak is en de cao is daarbij slechts één van de middelen. De cao is hierbij inmiddels zo geïnstitutionaliseerd dat het een belangrijke bestuurlijke onderhoudsagenda is, maar dat het slechts zelden zal leiden tot warme en geëngageerde participatie van werkende mensen.

De vraag is dan hoe we ons vakbondswerk in de toekomst willen organiseren. Kern is dat de vakbeweging een onafhankelijke organisatie is die alleen maar kan bestaan bij enthousiaste en betrokken mensen in ondernemingen. Mensen die op kunnen en durven staan. Mensen, leden en niet leden, die het wel iets kan schelen....

