

Goed werk voor iedereen

Resolutietekst FNV-congres 2009
zoals vastgesteld door de
federatieraad op 22 juni 2009

Inleiding

Gelijkwaardigheid, solidariteit, vrijheid, rechtvaardigheid en duurzaamheid zijn voor de FNV de vijf centrale idealen, de Grondslag voor haar werk. Voor de nieuwe congresperiode, van 2009-2013, worden deze idealen op basis van de actuele situatie vertaald naar een aantal thema's en prioriteiten die zijn vastgelegd in deze resolutie.

In de ontwikkelingen in eigen land en in de wereld ziet de FNV een aantal kansen en bedreigingen. De globalisering maakt het noodzakelijk onderwerpen steeds meer ook internationaal op te pakken. De internationale samenwerking van de FNV met collega-vakbonden en -vakcentrales in andere landen neemt in belang toe, evenals het kanaal van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) van de Verenigde Naties. Dankzij de ILO is wereldwijd het thema *Decent Work* geagendeerd: werk dat voldoet aan de fundamentele arbeidsnormen en dat voldoende sociale bescherming biedt aan de werknemers.

Ook in Nederland is *Decent Work* een belangrijk thema. Onder andere door marktwerking en globalisering ontstaat zelfs in Nederland werk dat eigenlijk niet voldoet aan de fundamentele arbeidsnormen die daarvoor gelden.

De FNV gaat de komende periode alles in het werk stellen om dit soort onvolwaardig werk te laten verdwijnen. Daar hoort ook bij dat flexwerkers met slechte arbeidsvoorwaarden betere mogelijkheden krijgen door te groeien naar goed werk, onder andere door scholing.

De FNV kiest ervoor om mensen vooral zelf in de gelegenheid te stellen keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling. De FNV wil mensen faciliteren in het maken van de juiste keuzes. Waar nodig wil zij als directe belangenbehartiger optreden van mensen die individueel onvoldoende resultaten weten te boeken.

De financiële crisis heeft duidelijk gemaakt waar ongebreideld winstbejag en een blind vertrouwen in marktwerking toe kunnen leiden. Het is tijd voor een fundamentele herbezinning op de rol van consumenten, producenten en financiële instellingen in de economische wereldorde. De FNV stelt grenzen aan de vrije markt. Zij pleit voor meer regulering en een beter evenwicht tussen de belangen van aandeelhouders en werknemers.

Op korte termijn heeft Nederland te maken met banenverlies en oplopende werkloosheid. Maar naarmate de economie zich herstelt, zal de Nederlandse arbeidsmarkt steeds krappere worden door de vergrijzing en de ontgroening. Dit biedt kansen voor werkenden en werkzoekenden en dus ook voor de FNV als hun grootste belangenbehartiger. De FNV wil dat mensen meer te zeggen krijgen over hun werk en meer mogelijkheden om zich in hun vak te ontwikkelen. Bovendien moeten groepen die nu een slechte positie hebben op de arbeidsmarkt eindelijk gaan meeprofiteren. Zoals gehandicapten, chronisch zieken, lager opgeleiden, oudere werkzoekenden en etnische minderheden.

Als gevolg van de vergrijzing neemt het aantal senioren in de samenleving toe. De FNV maakt zich daarom ook sterk voor de belangen van senioren en gepensioneerden en zal zich in de komende periode actief gaan inzetten op de beleidsterreinen inkomen en zorg en welzijn, specifiek voor deze doelgroep. Ook medezeggenschap en besluitvorming op de voor senioren en gepensioneerden belangrijke beleidsterreinen is voor de FNV van groot belang.

Om deze en andere doelen effectief te kunnen bereiken, moet de FNV permanent werken aan de organisatiegraad. De FNV moet divers zijn, aantrekkelijk voor jong en oud en zowel internationaal, landelijk als lokaal zichtbare resultaten bereiken in de belangenbehartiging van haar leden.

FNV-bonden werken aan hun aantrekkingskracht op de werkenden en de niet (meer) werkenden van nu door:

- de dienstverlening aan te passen aan hun wensen;
- meer aanwezig te zijn op de werkvloer;
- actief op te treden en hen te helpen om hun eigen positie te versterken.

Opmerking: daar waar in de tekst van deze resolutie staat 'de vakcentrale' moet worden gelezen: 'de vakcentrale, de bonden en de leden'. Waar 'werkenden' staat worden werknemers, zelfstandigen zonder personeel (hierna zelfstandigen of zzp'ers genoemd) en uitkeringsgerechtigden jonger dan 65 jaar bedoeld.

1. Iedereen verdient Goed Werk

In de periode tot 2013 gaat de FNV zorgen dat er niet of nauwelijks mogelijkheden meer zijn voor werkgevers om mensen werk aan te bieden dat geen *Decent Work* is. De vakcentrale gaat voor dat doel wetgeving afdwingen, en de bonden zorgen via de cao's voor volwaardig werk voor iedereen. Verbetering van de positie van flexwerkers heeft prioriteit. Ook collega's hebben hiervoor, bijvoorbeeld via de medezeggenschap, een verantwoordelijkheid.

Decent Work en Gelijk Loon voor Gelijk Werk

Globalisering, liberalisering en marktwerking zetten arbeidsvoorwaarden en kwaliteit van het werk onder druk. Ook Nederland voldoet daardoor niet altijd aan de normen voor *Decent Work*. Het aantal flexibele arbeidsrelaties neemt hand over hand toe, terwijl dat lang niet altijd nodig is om schommelingen in de productie op te vangen. De FNV staat voor '*Goed werk voor iedereen*' en ziet het als haar taak te zorgen dat ook mensen met een mindere positie mee kunnen profiteren.

- De FNV bestrijdt alle vormen van werk die niet als *Decent Work* zijn aan te merken, óók in Nederland. De FNV zet zich in voor kwalitatief goed werk voor álle werkenden, met goede arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen en vakbondsrechten voor iedereen. De FNV verzet zich in dat kader tegen schijnzelfstandigheid.
- Flexibel personeel moet voldoende worden beloond in ruil voor de flexibiliteit die het aan organisaties biedt. Flexwerkers moeten optimale kansen krijgen om door te stromen naar een vaste arbeidsrelatie. Als de overeenkomst wordt beëindigd, moeten zij hierover tijdig worden geïnformeerd. Tijdelijke werknemers dienen het recht te krijgen op goede scholing en een ontslagvergoeding. Het concurrentiebeding moet worden afgeschaft, zowel voor werknemers als bij contracten voor zelfstandigen.
- Constructies waardoor werknemers onder het geldende minimumloon werken, wijst de FNV ten zeerste af. Dat geldt ook voor langdurig werken met behoud van uitkering. Het minimumjeugdloon moet worden afgeschaft en vervangen door het minimumloon voor volwassenen.
- De FNV en de aangesloten bonden ontwikkelen een specifiek beleid voor de wijze waarop invulling kan worden gegeven aan Decent Work binnen het midden- en kleinbedrijf. Daarbij wordt maximaal aangesloten bij de specifieke kenmerken van ondernemingen die behoren tot het midden- en kleinbedrijf.

Decent Work

De 4 pijlers van *Decent Work* zoals vastgelegd door de ILO worden als volgt omschreven:

= Bevorderen van werkgelegenheid door een situatie te scheppen waarin:

- werknemers zich kunnen ontwikkelen zodat ze werk kunnen vinden;
- bedrijven duurzaam zijn zodat ze kunnen groeien;
- de samenleving zich economisch en sociaal kan ontwikkelen;

= Sociale bescherming aangepast aan de nationale omstandigheden:

- sociale zekerheid voor allen;
- veilige en gezonde arbeidsomstandigheden;
- een eerlijk aandeel in de groei in inkomen, werktijden en andere arbeidsvoorwaarden
- voor allen een leefbaar minimumloon;

= Sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers (en overheid)

= Naleven en bevorderen van de fundamentele arbeidsrechten, (het recht op organisatie en collectieve onderhandeling, geen dwangarbeid, geen kinderarbeid en geen discriminatie):

- nadruk op vrijheid van organisatie en recht op collectieve onderhandeling;
- geen concurrentie op de fundamentele arbeidsnormen en ook geen misbruik ervan voor protectionistische doelen.

Evenwichtige inkomensverdeling

Op de arbeidsmarkt bestaan zeer ongelijke kansen, die onder andere worden veroorzaakt door opleidingsverschillen. Kennis, inkomen en vermogen zijn hierdoor ongelijk verdeeld. Dit uit zich in het bijzonder door buitensporige topinkomens en perverse bonussystemen. Topbeloningen staan niet in een redelijke verhouding tot het totale salarisgebouw.

- De FNV zet zich actief in om de voordelen van technologische ontwikkeling en economische groei evenredig ten goede te laten komen aan alle groepen in de samenleving, ook mondiaal. De FNV wil topbeloningen aanpakken. Hogere inkomensgroepen moeten weer onder de cao vallen en beloond worden volgens de cao. In de cao worden loonlijnen doorgetrokken. Variabele beloning

mag uitsluitend toegepast worden op grond van duidelijke, toetsbare, vooraf vastgestelde criteria die ook gaan over sociale en groene doelen. De FNV wil variabele beloningen aan de top maximeren op 50 procent van de vaste beloning en bewerkstelligen dat de vaste topbeloningen in een redelijke verhouding staan tot het totale salarisgebouw. Het maximale salaris bedraagt 20 keer het minimumsalaris. Pensioenrechten en premieverdeling van topfunctionarissen dienen eveneens in lijn te zijn met die van de overige werknemers. De FNV zal onder andere haar invloed in pensioenfondsen aanwenden om dit te bewerkstelligen. Daarnaast vindt de FNV dat er een extra belastingschijf voor topinkomens moet komen. Ook aftrekposten moeten gemaximeerd worden.

- Om de inkomenspositie van kwetsbare groepen, zoals uitkeringsgerechtigden, en van middeninkomens te verbeteren, bepleit de FNV het versterken van het draagkrachtbeginsel in een progressief belastingstelsel en de vermogensheffing.
- De FNV zet in op de bestrijding van schooluitval en het bieden van kansen voor (op)scholing als integraal onderdeel van het inkomensbeleid. De FNV pleit ervoor het beroepsonderwijs meer modulair van opzet te maken, zodat meer mensen hun beroepskwalificatie kunnen afronden.
- De FNV is voor een rechtvaardig inkomensbeleid voor alle groepen in de samenleving, waarbij de inzet is ten minste koopkrachtbehoud en waar mogelijk koopkrachtverbetering.
- De FNV zal jaarlijks een inkomensnota vaststellen waarin actuele inkomensontwikkelingen en het inkomensbeleid worden vertaald in praktisch korte termijnbeleid. In deze nota moet in ieder geval aandacht zijn voor beleid ten aanzien van:
 - topinkomens
 - lastendruk
 - belastingen
 - lokale lasten
 - koopkracht
 - kwaliteit van de publieke sector.
- De FNV maakt zich sterk voor een evenredige verdeling van de welvaartsontwikkeling tussen generaties. Van belang hierbij is ook dat de pensioenen worden geïndexeerd aan de hand van de loonontwikkeling.
- De FNV zet zich in om het urencriterium voor het verkrijgen van zelfstandigenaftrek naar rato toe te passen.

2. The United Unions

De FNV wil de komende periode flinke stappen vooruit zetten in de internationale (vakbonds)samenwerking. Zo wil zij bereiken dat ook in internationaal verband de fundamentele arbeidsnormen worden nageleefd. Zowel de vakcentrale als de bonden benutten hiervoor alle contacten die er zijn met hun internationale partners.

Internationale samenwerking en solidariteit

De FNV streeft naar rechtvaardige, vreedzame en democratische verhoudingen in de wereld. Respect voor de fundamentele arbeidsnormen is de minimumstandaard bij iedere economische activiteit. Internationale samenwerking is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk voor de belangenbehartiging van de leden, gezien de voortgaande globalisering.

- *Decent Work* is de leidraad voor het internationale werk van de FNV, inclusief FNV Mondiaal.
- De FNV zet in op versterkte samenwerking met de internationale vakbeweging (ITUC en GUF's) en met maatschappelijke organisaties en benut waar mogelijk intensief het kanaal van de ILO voor de verbetering van de positie van werkenden wereldwijd. Daarnaast wordt de samenwerking met internationale ouderenorganisaties geïntensiveerd
- Speciale aandacht zal bij het internationale werk uitgaan naar de informele sector, waaronder de *domestic workers*.
- Via het overleg tussen de sociale partners en gezamenlijke initiatieven met bedrijven en NGO's geeft de FNV invulling aan de ketenverantwoordelijkheid voor *Decent Work*.
- De FNV spreekt multinationals indringend aan op hun verantwoordelijkheid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, niet alleen voor hun activiteiten in Nederland maar ook daarbuiten. Bovendien spreken de FNV en haar lidorganisaties multinationals erop aan dat zij actief verantwoordelijkheid nemen voor de toepassing van de fundamentele arbeidsnormen van de ILO in de keten van toeleveranciers en onderaannemers.
- De FNV werkt toe naar een FNV-breed commitment voor het vrijmaken van extra middelen voor internationale solidariteit. De daadwerkelijke bijdrage is bepaald op 0,7% van de contributieopbrengsten.
- De FNV en de FNV-bonden nemen zich voor nieuwe International Framework Agreements (IFA's) af te sluiten, waarbij gekeken wordt naar binnen- en buitenlands beleid op het gebied van veilig, gezond en lonend werk en hoe we daar gezamenlijk kunnen werken aan verbetering. Bij het afsluiten van een International Framework Agreement worden ook afspraken gemaakt over controle op naleving ervan.

3. Sociaal en zeker

Tijdens de Congresperiode gaat de FNV een eigen vakbondsalternatief ontwikkelen voor de inrichting van de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt. Daarbij zal zij in ieder geval invulling geven aan de positie van de sociale partners bij de uitvoering van de regelingen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Maar ook aan specifieke voordelen van het vakbondslidmaatschap en aan de ruimte voor aanvullende cao-regelingen op de wettelijke sociale zekerheid.

Nieuwe risico's en nieuwe zekerheden

De bestaande regelingen in de sociale zekerheid geven te weinig dekking voor nieuwe risico's, zoals inkomensverlies tijdens zorgperiodes en de gevolgen van een overstap van werknemerschap naar zzp-schap en vice versa. De bemiddeling naar werk van uitkeringsgerechtigden schiet tekort.

- Voldoende arbeidsperspectief, inkomen en sociale zekerheid zijn nodig voor het noodzakelijke zelfvertrouwen van werknemers en werkzoekenden op een dynamische arbeidsmarkt. De FNV pleit daarom voor voldoende en soms nieuwe zekerheden in een breed en geïntegreerd pakket voor inkomen, zorg en leerrechten. Op die manier kunnen mensen hun plannen voor de langere toekomst realiseren, hun kinderen verantwoord opvoeden en verlof opnemen wanneer dat nuttig of nodig is. Hetzelfde geldt voor zelfstandigen die ervoor kiezen een periode minder contracten aan te gaan.
- Het arbeidsrecht moet blijven zorgen voor compensatie van de ongelijkheid tussen werkgever en werknemer, die ook op een krappe arbeidsmarkt een gegeven is. De FNV is ervan overtuigd dat een verminderde bescherming voor werknemers de werking van de arbeidsmarkt niet verbetert.
- De FNV zet zich in voor een effectieve re-integratie van (langdurig) werkzoekenden en betere kansen voor jonggehandicapten. Maar ook voor oudere werkzoekenden, actief diversiteitsbeleid, kinderopvang als basisvoorziening, de ontwikkeling van brede scholen voor naschoolse opvang, en scholing voor werkenden. De FNV wil werkzoekenden zo goed mogelijk ondersteunen, zodat zij zelf meer invloed krijgen op de invulling van hun traject, inclusief scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden, gericht op het verkrijgen van duurzame arbeid.
- De FNV ondersteunt mensen die kiezen voor een overstap tussen werknemerschap en zelfstandigheid. Voor zelfstandigen zonder personeel dienen onverantwoorde risico's op het gebied van arbeidsongeschiktheid met goede faciliteiten te worden verkleind. De FNV biedt zzp'ers daarom een verzekering bij arbeidsongeschiktheid. Als de markt onvoldoende functioneert om zelfstandigen toegankelijke verzekeringen aan te bieden, bepleit de FNV een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering. De FNV spant zich ook in voor een goede pensioenopbouw voor zzp'ers.
- Via een breed onderzoek naar de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen gaat de FNV de grenzen tussen werknemerschap en zzp-schap nader verkennen. Daarbij wordt ook gekeken naar het draagvlak voor de sociale verzekeringen en regelingen in sectoren. De FNV zet zich in om in de wetgeving een heldere definitie op te nemen voor het begrip zelfstandige. De FNV zet zich af tegen verslechtering van de sociale zekerheid om de arbeidsparticipatie te bevorderen.

Naar een toekomstbestendige pensioenvoorziening

Een solidaire en rechtvaardige pensioenvoorziening is van groot belang voor jong en oud. Ook tijdens en na de kredietcrisis moet solidariteit gebaseerd zijn op draagkracht, eerlijk verdeeld over generaties. Keuzevrijheid staat voorop bij het stoppen met werken. Om de inkomensgevolgen van de kredietcrisis te verlichten, heeft de overheid extra taken om de koopkracht van 65-plussers in de komende jaren te ondersteunen. Pensioen gaat over het inkomen van gepensioneerden nu en het toekomstige inkomen van de huidige werkenden. Dat is de belangrijkste focus van de FNV.

- De FNV zet zich in voor behoud van de kwaliteit van de pensioenregelingen.
- Belangrijk uitgangspunt voor de FNV is dat het draagvlak onder de pensioenregelingen blijft bestaan. Daarom streven we voor de kortere en de langere termijn naar een herstel van de pensioenfondsen. Afstempeling en een jarenlange indexatiestop moeten daarbij worden voorkomen.
- De FNV staat voor een goed pensioen, en dat is een geïndexeerd pensioen. In tijden van normale rendementen is onze ambitie volledige indexatie.
- De FNV kijkt kritisch naar het beleggingsbeleid van pensioenfondsen. Het is van groot belang gebleken dat pensioenfondsen precies weten waarin belegd wordt en welke risico's daaraan verbonden zijn. De FNV streeft na dat alleen in hedge funds en private equity belegd wordt als

deze investeerders een gedragscode met onze uitgangspunten onderschrijven. De FNV vindt dat alle pensioenfondsen zich moeten richten op Maatschappelijk Verantwoord Beleggen.

- Toenemende beweeglijkheid op de financiële markten vraagt om een trendmatig, stabiel en voorspelbaar pensioenbeleid dat voldoende zekerheden biedt, generatiebestendig is en transparant is over risico's. De FNV-bonden zien dit als een opdracht aan zichzelf.
- De FNV houdt vast aan de AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar. De FNV houdt ook vast aan de spilleeftijd van het aanvullend pensioen. Wel zal de FNV er naar streven de mogelijkheden om te stoppen met werken voor dan wel na de 65-jarige leeftijd te laten aansluiten bij de individuele voorkeuren van mensen, door meer keuzevrijheid voor de ingangsdatum van het pensioen, waarbij rekening wordt gehouden met de zwaarte van het beroep en het arbeidsverleden.
- Gelijke behandeling van en solidariteit tussen generaties is voor de FNV een belangrijk uitgangspunt. Ook op de arbeidsmarkt mag leeftijd geen reden voor onderscheid zijn. De FNV zet zich daarom in voor het verbeteren van de ontslagbescherming en de sociale zekerheidsrechten van mensen die ervoor kiezen om na hun 65^e door te willen werken.
- In pensioenregelingen waarin dit nog niet is gebeurd zet de FNV zich in voor 65-plussers om mogelijkheden voor deeltijdpensioen te creëren, voor uitstel van de ingangsdatum van het aanvullend pensioen en voor een vorm van voortzetting van de pensioenopbouw tijdens actieve werkperiodes.
- De FNV zet zich in voor betere communicatie met en voorlichting aan alle belanghebbenden. Werkenden en pensioengerechtigden moeten eerlijk geïnformeerd worden over de regeling, de beleggingsrendementen en de risico's, en over de kwaliteit van de indexatie.
- Samenwerking en schaalvergroting zijn voor pensioenfondsen goede instrumenten om te zorgen voor een beter financieringsdraagvlak, verankering van de solidariteit tussen en binnen generaties en verbetering van de professionaliteit en deskundigheid.

Goede zorg voor iedereen

Al enige tijd staan zowel de betaalbaarheid als de kwaliteit van de zorg onder druk. Stelselwijzigingen in de zorg hebben gevolgen voor de balans tussen individuele vrijheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ook de positie van de werkenden in de zorg is in het geding.

- De FNV streeft naar kwalitatief goede, betaalbare en toegankelijke zorg waarbij de positie van de cliënt centraal staat. De FNV zal bevorderen dat werkenden de mogelijkheid wordt geboden tot een kortdurend mantelzorg verlof (4 maanden) waarbij wettelijk geregeld wordt dat gedurende die periode 70 procent van de inkomensderving wordt betaald.
- De FNV zal bewerkstelligen dat de positie van het groeiende aantal werknemers in de zorg integraal wordt meegewogen.
- Voor de lange termijn vindt de FNV dat (delen van) de ouderenzorg en zorg voor chronisch zieken onder voorwaarden overgeheveld kunnen worden naar de Zorgverzekeringswet (ZVW), conform het SER-advies. De FNV wil dat de cliënt centraal staat én dat kwaliteit, toegankelijkheid, betaalbaarheid en solidariteit van de zorg gegarandeerd zijn.
- Op de korte en middellange termijn vindt de FNV dat overheveling van delen van de AWBZ-zorg naar de ZVW en de WMO alleen acceptabel is als en nadat die delen binnen de basisverzekering van de ZVW vallen (zoals kortdurende ziekte en revalidatie), dan wel nadat de alternatieven binnen de WMO (zoals ondersteunende begeleiding) goed zijn geregeld.
- De FNV vindt dat de eigen bijdrage in de AWBZ en de WMO gemaximeerd dient te zijn op een redelijk niveau, zodat ook mensen met een gemiddeld of laag inkomen ten volle van de voorzieningen gebruik kunnen blijven maken.
- Om langdurige zorg betaalbaar te houden vindt de FNV dat de AWBZ gefinancierd moet worden uit de algemene middelen (fiscalisering).
- De FNV wil zich sterk maken voor preventieve gezondheidszorg en meer aandacht voor welzijn.

4. Winnen met leren

In de congresperiode wil de FNV een recht op scholing en de bijbehorende middelen vastgelegd hebben voor alle werkenden.

Waar nodig zorgt de vakcentrale voor wetgeving, en de bonden sluiten hierop aan met de middelen uit de cao en de O&O-fondsen.

De mogelijkheden kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen zijn allereerst van belang voor werkenden zelf. Maar zeker op langere termijn is vraaggerichte scholing cruciaal voor de ontwikkeling van de hele Nederlandse samenleving.

- Iedereen moet het recht krijgen om tijdens de loopbaan voldoende opleiding te volgen om zich binnen een functie verder te ontwikkelen of om de eigen positie op de arbeidsmarkt te versterken. Naast het versterken van de sectorale O&O-fondsen, zet de FNV zich in voor de oprichting van een landelijk dekkend fonds met middelen voor scholing gericht op mobiliteit tussen sectoren. Werknemers krijgen met een direct trekkingsrecht op de beschikbare middelen de keuze om op eigen initiatief functieoverstijgende scholing te volgen. Financiering vindt plaats door de overheid en sociale partners.
- Om scholing te stimuleren, stelt de FNV voor om afspraken over scholing en scholingsverlof standaard onderdeel te laten uitmaken van een bedrijfsopleidingsplan, dat vervolgens moet worden uitgewerkt in individuele scholingsafspraken per werknemer. Een regelmatig onafhankelijk loopbaanadvies kan meer inzicht bieden in de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De drempel voor de fiscale aftrek van scholingskosten dient te worden verlaagd. De aftrekmogelijkheden voor scholing voor zzp'ers moeten worden verbeterd.
- Een beter aanbod en betere rechten op het terrein van scholing is ook voor werknemers niet vrijblijvend. Zeker tegen de achtergrond van de onzekere economische ontwikkelingen en de situatie op de arbeidsmarkt moeten werknemers zelf initiatief nemen.
- De FNV pleit voor doelmatige scholing van alle uitkeringsgerechtigden, uitgaande van de eigen ambitie en competenties, opdat zij hun eigen carrière in een door hun zelf gekozen richting maximaal kunnen ontwikkelen.
- Werknemers doen veel kennis en vaardigheden op tijdens hun loopbaan. Die kennis en vaardigheden moeten ook worden gewaardeerd. Erkenning van verworven competenties (EVC) is daar bij uitstek het hulpmiddel voor en moet daarom een basisvoorziening worden.
- Met slimmer werken kan de arbeidsproductiviteit omhoog. Een eigen inbreng van werknemers is daarbij cruciaal. De basis voor het welslagen van verandering en vernieuwing zit in de mensen die de organisatie maken: de medewerkers. Het gaat om slimmer en met meer plezier werken, door het verbeteren van werkprocessen en bedrijfsvoering, waarbij de wensen en talenten van werknemers centraal staan. Levensfasebewust personeelsbeleid is hierin een wezenlijk onderdeel.

5. Voor vakmanschap en zeggenschap

Tijdens de congresperiode wil de FNV bereiken dat werknemers over de hele linie meer te zeggen hebben over de manier waarop en de voorwaarden waaronder zij hun vak uitoefenen, en minder last hebben van onnodige bureaucratie.

Werknemers hebben te weinig invloed op de manier waarop zij hun vak uitoefenen en worden teveel opgezadeld met administratieve regels en normen. Door toename van flexwerk worden de banden tussen werkgever en werknemer losser. Tegelijk wordt het arbeidsrecht ter discussie gesteld. Dit ondermijnt de bereidheid van werkgevers en werknemers om in elkaar te investeren.

- De FNV maakt zich hard voor het versterken van het vakmanschap en wil de bureaucratisering binnen arbeidsorganisaties tegengaan. De directe zeggenschap van werknemers over de eigen werkprocessen en de organisatie dient te worden vergroot om initiatieven van medewerkers om te zetten in sociale innovatie. Hierdoor stel je werknemers in staat om optimaal te functioneren voor een professionele ontwikkeling van medewerkers en de organisatie.
- Direct leidinggevenden uit het (midden)management hebben grote invloed op de ruimte voor vakmanschap en het werkplezier van hun medewerkers. De FNV zal hen daarom nadrukkelijk stimuleren om hun verantwoordelijkheden te nemen om het vakmanschap te versterken en werkplezier te vergroten.
- Kwaliteit van arbeid moet weer voorop komen te staan. Nu streven bedrijven er vaak naar de prijs van arbeid zo laag mogelijk te houden, wat ten koste gaat van kwalitatief goede arbeid. De FNV zet nog sterker in op volwaardige arbeid, die uiteindelijk ook een betere kwaliteit producten en dienstverlening oplevert. Werknemers moeten weer worden gewaardeerd voor hun vakmanschap en het werk dat ze verrichten. Dat betaalt zich terug in kwaliteit en in hogere arbeidsproductiviteit.
- De FNV zet in op meer zeggenschap over tijd en plaats van het werk. Als mensen hun werktijden beter kunnen aanpassen aan hun persoonlijke voorkeuren, wordt werken aantrekkelijker en zullen meer mensen kiezen voor betaald werk. De FNV zet in op mogelijkheden voor telewerken, meer invloed op het werkrooster, flexibele werktijden en levensfasebewust personeelsbeleid met verlofmogelijkheden die aansluiten op de behoeftes van werkenden. Daartoe zullen ook de bevoegdheden van de medezeggenschap (or) moeten worden uitgebreid.
- De FNV kiest voor duurzame en productieve arbeidsrelaties met betrokken medewerkers van top tot werkvloer. Een goede bescherming van werknemers via het arbeidsrecht is nodig om deze relaties optimaal te ondersteunen.

6. Zo divers als Nederland is

Aan het eind van de congresperiode is diversiteit in brede zin een vanzelfsprekend onderdeel van het beleid van Nederlandse arbeidsorganisaties.

Arbeidsorganisaties moeten een afspiegeling zijn van de samenleving. Diversiteit is niet alleen cruciaal voor het bieden van gelijke kansen en oplossen van maatschappelijke problemen, maar laat organisaties ook beter functioneren. Alle kennis en ideeën kunnen dan optimaal worden benut.

- De FNV spreekt zich uitdrukkelijk uit tegen iedere vorm van discriminatie en draagt dit nadrukkelijk uit.
- Organisaties moeten zoveel mogelijk een afspiegeling vormen van de samenleving als het gaat om de verdeling man/vrouw, leeftijd, etnische minderheden, arbeidsgehandicapten en seksuele oriëntatie. Organisaties dienen zich te verantwoorden over de resultaten van hun expliciet geformuleerde ambities en inspanningen ten aanzien van hun diversiteitsbeleid.
- De afspiegeling van de verdeling van man/vrouw, leeftijd, etnische minderheden en arbeidsgehandicapten moet plaatsvinden op alle functieniveaus en moet doorwerken binnen het doorstroombeleid van de organisatie. Het personeelsbeleid en het management moeten gericht zijn op diversiteit en openheid voor specifieke groepen, naast bovengenoemde groepen geldt daarbij ook specifieke openheid en ruimte voor mensen met diverse seksuele oriëntatie.
- De FNV gaat haar visie op diversiteitsbeleid nadrukkelijk uitdragen waar dat maar kan, en het op de werkvloer bespreekbaar maken via concrete activiteiten en projecten.
- Het aandeel vrouwen en allochtonen in topfuncties dient te worden opgenomen in de Corporate Governance Code, die ook geldt als leidraad voor niet-beursgenoteerde organisaties. Als de resultaten op dit terrein de komende jaren uitblijven, zijn wettelijke quota noodzakelijk.
- De FNV bestrijdt waar nodig alle vormen van discriminatie op de werkplek en binnen de vereniging, waaronder discriminatie naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, arbeidscapaciteit, religieuze overtuiging, politieke gezindte en seksuele oriëntatie.
- Vrijwilligerswerk is van groot belang. Het economisch en sociaal belang is aanzienlijk, ook voor organisaties die deel uitmaken van de FNV. De positie van vrijwilligerswerk dient versterkt en ondersteund te worden.

7. De markt meester

De FNV gaat de komende periode een toetsingskader ontwikkelen voor het beantwoorden van de vraag of en wanneer marktwerking wel of geen positieve bijdrage kan leveren aan de kwaliteit en de efficiëntie van vormen van dienstverlening.

De vakcentrale doet dit in algemene zin. De FNV-bonden spitsen het toetsingskader toe op specifieke sectoren, zoals de zorg, het onderwijs, de post en het personenvervoer.

De FNV gaat langs deze weg sectoren benoemen waar marktwerking niet aan de orde kan zijn, of waar zelfs bestaande vormen van marktwerking terug moeten worden gedraaid.

De FNV streeft naar een sociale markteconomie. Bij veel marktwerkingsoperaties heeft geen fundamentele discussie plaatsgevonden over nut en noodzaak van marktwerking, de rol van de overheid, werknemersbelangen en de borging van publieke belangen. Het is noodzakelijk om dit debat te voeren voordat nieuwe marktwerkingsoperaties worden uitgevoerd. De FNV stelt vast dat zelfregulering door marktpartijen onvoldoende functioneert. Overheden dienen de meester op de markt te zijn en een centrale regierol op te eisen. Dit wordt gecompliceerd door het grijze tussengebied tussen markt en overheid, in de vorm van bijvoorbeeld ZBO's. In het verleden hebben marktwerkingsprocessen geleid tot ongewenste gevolgen voor werknemers en consumenten. Voorkomen moet worden dat ondernemingen vooral concurreren op loonkosten in plaats van de kwaliteit van de publieke dienstverlening.

- De FNV eist een nadrukkelijke rol op in het publieke debat over marktordening en zal daarbij sectoren benoemen waar marktwerking niet aan de orde kan zijn of teruggedraaid moet worden.
- De FNV verbindt harde voorwaarden, zoals werk- en inkomenszekerheid en kwaliteit van de dienstverlening, aan de mogelijke keuze voor de overgang van overheidstaken naar de markt. De overheid is verantwoordelijk voor een fatsoenlijke overgangsperiode in het belang van werknemers en klanten.
- De FNV bestrijdt potentiële vormen van marktwerking die zullen leiden tot concurrentie op loonkosten en arbeidsvoorwaarden. Zij kiest voor een vorm van marktordening die is gericht op toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de publieke dienstverlening.

8. Groei is nog geen welvaart

De FNV wil in de komende periode het evenwicht tussen de sociale en de economische aspecten ingrijpend verleggen in de richting van het sociale. In Europa, maar vervolgens ook op wereldschaal. Op het niveau van ondernemingen houdt dat in dat we veel meer kijken naar de belangen van werknemers, en minder naar die van aandeelhouders.

Naar een ontspannen (Europees) model

In de Europese samenwerking heeft de economische kant de sociale aspecten veel te veel overheerst. Het is hoog tijd dat er meer evenwicht komt tussen het sociale en het economische belang. Niet alleen in Europa, maar ook op wereldschaal.

- De FNV pleit voor het ontwikkelen van een Europees model gericht op een ontspannen, solidaire en duurzame samenleving. Dit in plaats van eenzijdige materialistische focus op economische groei die het klimaat en het welzijn van toekomstige generaties bedreigt.
- Onderlinge concurrentie op belastingen en sociale premies tussen lidstaten dient te worden vermeden. Ook concurrentie op arbeidsvoorwaarden is uit den boze. Gelijk loon voor gelijk werk is een voorwaarde voor eerlijke concurrentie en een noodzaak voor bescherming van werkenden.
- De groeiende welvaart in de wereld heeft niet kunnen voorkomen dat schendingen van mensenrechten en vakbondsrechten nog steeds op grote schaal plaatsvinden. De FNV wil bevorderen dat de Europese sociale verworvenheden een inspirerend voorbeeld zijn voor de opbouw van arbeidsverhoudingen elders in de wereld. Zij pleit voor een Europees sociaal minimum, sociale normen voor arbeidsomstandigheden, vakbondsrechten, medezeggenschap, ondernemingsbestuur, gezondheid en veiligheid. Zowel binnen als buiten de EU. Om dit te kunnen bereiken moeten we niet alleen krachtig aanwezig zijn in de bedrijven, maar ook in Brussel.
- Via zijn invloed op werkgevers en werkenden, onder andere langs de weg van het cao-overleg en de ondernemingsraden, zal de FNV waar mogelijk haar verantwoordelijkheid nemen om verduurzaming van de economie te stimuleren. Aandachtspunten zijn duurzame energie, belastingvergroening, telewerken en duurzaam mobiliteitsbeleid. Dit geldt ook voor de eigen organisaties van de FNV.

Naar een evenwichtig ondernemingsbeleid

In de afgelopen jaren is in het ondernemingsbeleid eenzijdig de nadruk komen te liggen op de (korte termijn)belangen van de aandeelhouders. De belangen van werknemers tellen nog steeds onvoldoende mee. Ook het beloningsbeleid is zeer onevenwichtig geworden.

- De FNV streeft naar een evenwichtig ondernemingsbestuur met voldoende *checks and balances* voor alle betrokken partijen en onafhankelijk toezicht binnen organisaties. De FNV gaat de democratie binnen organisaties versterken door de directe zeggenschap van werknemers over de lange termijnstrategie van organisaties te vergroten.
- De FNV spreekt op alle niveaus werkgevers, zelfstandigen en overheden aan op hun beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, vanuit het motto People, Planet en Profit.
- Bij een evenwichtig ondernemingsbeleid horen evenwichtige beloningsverhoudingen. De FNV wil de brede steun voor het beleid ten aanzien van topinkomens en bonussen benutten om een definitieve ommekeer naar een beloningsbeleid zonder excessen en onterechte variabele beloningen te bewerkstelligen.

9. Meer leden, meer power

De FNV wil aan het eind van de congresperiode meer leden tot haar achterban kunnen rekenen, in alle sectoren en in alle relevante groepen. Het aandeel van de FNV in de organisatiegraad van de Nederlandse werknemers moet omhoog van 1 op de 7 naar 1 op de 6. Voor de gezamenlijke inspanningen gericht op dit doel sluiten de vakcentrale en de bonden aan speciaal convenant af, en bezien zij de mogelijkheid voor het reserveren van de nodige middelen in een vernieuwingsfonds.

NB: Tijdens het congres in mei 2009 is een aparte resolutietekst opgesteld over de samenwerking tussen vakcentrale en bonden. Deze luidt als volgt:

“Overwegende dat:

- de Grondslag van de FNV, zoals die op 30 mei 1997 is vastgesteld, in paragraaf 5.7 de volgende passage bevat:
“De organisatiestructuur van de FNV dient doeltreffend de realisatie van FNV-doelstellingen te ondersteunen. Zij dient voorwaarden te scheppen voor een goede uitvoering van de taken van de bonden en de vakcentrale en de bereikbaarheid en herkenbaarheid voor leden en potentiële leden te verbeteren. De taakverdeling binnen de vakcentrale en de bonden is een kwestie van doelmatigheid. De bonden en daarbinnen de vakgroepen hebben het voortouw bij sector- en bedrijfsspecifieke vraagstukken. De behartiging van de bondsoverstijgende collectieve belangen van werknemers en uitkeringsgerechtigden is een taak van de vakcentrale.
Vaststaat dat sommige doelen alleen door gezamenlijk optrekken kunnen worden bereikt. De samenwerking in FNV-verband krijgt voor de bonden meerwaarde door gebruik te maken van de kennis en het inzicht van collega-bonden.
De taakverdeling tussen vakcentrale en bonden vereist een organisatiestructuur van de FNV, waarin een evenwichtige en democratische besluitvorming gegarandeerd wordt met voldoende draagvlak en participatie door alle aangesloten bonden, en waarin de eigen taken en verantwoordelijkheden van de vakcentrale goed tot hun recht komen.”;
- de ontstaansgeschiedenis van de huidige FNV zich over een periode van meer dan honderd jaar uitstrekt;
- de ontwikkeling van de binnen de FNV gegroeide taakverdeling tussen bonden onderling, alsmede in de verhouding van de bonden ten opzichte van de vakcentrale, zich eveneens over die periode van meer dan honderd jaar heeft uitgestrekt;
- een belangrijke grond voor de bestaande verdeling van het werkgebied tussen bonden gelegen is in de wijze waarop sectoren zijn te onderscheiden;
- voortschrijdende inzichten, zich wijzigende sectoren en andere ontwikkelingen door de jaren heen aanleiding zijn geweest tot sterkere vormen van samenwerking dan wel tot het loslaten van bilaterale samenwerking tussen bonden;
- vakmanschap en vakinhoud door de jaren heen belangrijke criteria zijn geweest voor het zich organiseren;
- de organisatiestructuur niet als een statisch gegeven dient te worden beschouwd, maar vergt dat dynamisch kan worden gereageerd als tijd of veranderende omstandigheden daartoe nopen;

kennisnemend

- van het verlangen van een aantal organisaties dat de behoefte heeft geuit om de komende congresperiode de verkenning van het streven naar één ongedeelde vakvereniging ter hand te nemen;
- eveneens van het verlangen van een aantal andere organisaties om de eigen verbondenheid van de sector waarin zij actief zijn nadrukkelijk tot uitdrukking te laten komen in opereren en verschijningsvormen,

besluit het congres opdracht te verlenen aan het federatiebestuur om samen met de bonden tot een verkenning naar vormen te komen van verbeterde slagkracht die recht doen aan de volgende randvoorwaarden:

- kunnen inspelen op de veranderende sector- en beroepsstructuur van de Nederlandse en internationale economie;
- herkenbare organisaties met de gewenste eigen identiteit voor de specifieke sectoren en beroepen;

- ruimte bieden aan een passende aanpak die inspeelt op de eigenheid van en cultuur in sectoren;
- aantrekkingskracht op werknemers (m/v), zzp'ers, uitkeringsgerechtigden en senioren;
- handhaving van een breed draagvlak onder het opereren van de FNV
- dat de organisatiestructuur daarvan niet wordt uitgesloten
- afronding van de verkenning en voorleggen van mogelijke conclusies maximaal twee jaar na afloop van het congres
- waarbij geen enkele uitkomst op voorhand wordt uitgesloten

en voorts het federatiebestuur te vragen:

- melding te maken van initiatieven en de betrokkenheid van het federatiebestuur daarbij en terugkoppeling te plegen over de voortgang
- om op die wijze uitvoering te geven aan de uit de Grondslag voortvloeiende opdracht de bereikbaarheid en herkenbaarheid voor leden en potentiële leden te vergroten.”

De volgende concrete voorstellen zijn in het perspectief van deze tekst behandeld en vastgesteld door het congres.

Organisatiegraad

- FNV-organisaties coördineren doelstellingen ten aanzien van de organisatiegraad, diversiteit van het ledenbestand en ontwikkelen instrumenten om deze doelen te bereiken, waarbij goede voorbeelden uit de praktijk expliciet betrokken worden.
- De FNV kiest voor een krachtige profiel in het maatschappelijk veld en op sector- en beroepsniveau onder andere door:
 - samen met actieve vrijwilligers op de werkvloer strijdbaar en herkenbaar aanwezig te zijn;
 - ook scholieren, studenten en senioren nadrukkelijk te betrekken.

Versterken merknaam FNV

- De vakcentrale en bonden voeren gemeenschappelijk de campagnes gericht op een breed publiek
- Met de inzet van enquêtes en sociale netwerken onder leden en niet-leden vergroot de FNV de representativiteit en legitimiteit van de vakbeweging.

Leden binden

- De vakcentrale en de bonden gaan zich gezamenlijk inspannen om leden voor de FNV te behouden, zowel als zij van sector wisselen als wanneer zij stoppen met werken, of ervoor kiezen als zelfstandige te gaan werken en vice versa.
- De FNV-bonden voeren overleg in cao's over de mogelijkheid van een bijdrage van de werkgever aan het vakbondslidmaatschap voor werknemers.
- De FNV voert voortdurend onderzoek uit naar de ledentevredenheid en (gewijzigde) behoeftes onder de leden.
- De meerwaarde van het FNV-lidmaatschap wordt verhoogd door bepaalde informatie exclusief aan leden beschikbaar te stellen.

Samenwerking op producten en diensten

- De FNV stroomlijnt de belangrijkste onderdelen uit het dienstenpakket en breidt deze zo mogelijk (kwalitatief) uit om het FNV-lidmaatschap aantrekkelijker te maken. De FNV onderzoekt in hoeverre de dienstverlening op het gebied van rechtsbijstand uitgebreid kan worden.
- De FNV bevordert de samenwerking tussen de bonden op het terrein van ondersteuning aan zzp'ers. De doelstelling is om - onafhankelijk van de bond waarvan de zzp'er lid is - ten minste een goede, gelijkgerichte ondersteuning aan deze leden te bieden.
- De FNV onderzoekt of en hoe het FNV-voordeelprogramma verder uit kan worden gebouwd met mogelijke partners en beziet na evaluatie hoe dit programma beter uitgenut kan worden.
- De FNV verricht onderzoek naar diverse varianten om het loopbaanadvies verder te kunnen ontwikkelen als een van de aantrekkelijke en kwalitatief hoogwaardige pijlers van de FNV-dienstverlening.

Diversiteit

- De FNV zal er via zijn personeelsbeleid en verenigingsbeleid voor zorgen dat de samenstelling van het personeelsbestand en het kader divers van karakter is en blijft.

- Extra aandacht wordt daarbij besteed aan de zichtbare, bestuurlijke functies voor vrouwen en allochtonen, waarbij er ook extra aandacht is voor het behoud van vrouwen en allochtonen op bestuurlijke functies. Aandacht is nodig voor de juiste instrumenten om het realiseren van doelstellingen mogelijk te maken en te meten.

Jongeren

- Het aanspreken van jongeren via FNV Jong wordt, naast succesvolle acties van individuele bonden, in de komende periode voortgezet en waar mogelijk uitgebouwd. Schoolvoorlichting - onder andere uitgevoerd in nauwe samenwerking en in overleg tussen vakcentrale en bonden - is daarbij een belangrijk middel.
- Via onder meer de internetgemeenschap 'FNV Jong Community' worden jongeren gebonden aan de FNV en zo mogelijk doorgeleid naar de bonden.
- De activiteiten en de financiering van FNV Jong worden met ingang van 2009 structureel ingebed in de werkplannen van de vakcentrale.

Vrouwen

- De FNV wil de wervingskracht naar vrouwen vergroten door het ontwikkelen en uitvoeren van een aansprekend activiteitsaanbod voor met name nieuwe groepen vrouwen, zoals zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen en jongere vrouwen. Bij werving(scampagnes) wordt gebruik gemaakt van methoden die aansluiten op het bereiken van de bovenstaande groepen.
- De FNV wil meer vrouwen binden en behouden door middel van het bieden van een vakbondsoverstijgend aanbod voor vrouwen. De komende tijd zal er daarom worden geïnvesteerd in meer afstemming en efficiëntie tussen sectorbonden, vakcentrale en Vrouwenbond ten aanzien van het activiteitsaanbod voor vrouwen. Vakcentrale en bonden gaan concrete stappen zetten gericht op het vormgeven van 'FNV Vrouwen' door middel van een intensieve samenwerking tussen de vakcentrale en bonden.
- Om het belang van vakbondswerk voor vrouwen extern en intern beter uit te dragen, wordt de beleidsmatige insteek zo veel mogelijk gekoppeld aan het activiteitsaanbod.

Senioren

De FNV bundelt in de sectorbonden en de ANBO meer dan 350.000 senioren als leden. Door de aansluiting van de ANBO kan de FNV haar belangenbehartiging voor senioren verbreden en versterken.

- Naast verbetering van de positie op het gebied van werk en inkomen zal de FNV zich inzetten voor goede en toegankelijke zorg, mobiliteit en welzijnsvoorzieningen voor senioren.
- De FNV ontwikkelt in de nieuwe congresperiode een stevig en gefundeerd seniorenbeleid.

FNV Lokaal

- De noodzaak van de aanwezigheid van de FNV op lokaal niveau en van het benutten van de mogelijkheden het gemeentelijke beleid te beïnvloeden is onveranderd groot. De mogelijkheden worden bekeken en waar mogelijk benut om de rol van de FNV op lokaal niveau verder uit te bouwen.
- De uitbouw van FNV Lokaal naar een grotere spreiding over gemeenten vindt plaats door het bestendigen van de inspanningen van de vakcentrale en door de koppeling met lokale en regionale activiteiten van de bonden.

Leden en andere organisaties betrekken

- De FNV wil haar leden actiever betrekken bij het 'Haagse' werk. Net als bij cao-trajecten worden leden betrokken bij de inzetbepaling en het onderhandelingsresultaat van belangrijke SER- en STAR-adviezen. Inzet is om de trajecten zo helder en transparant mogelijk te maken voor de bonden en hun leden. In het traject zal voldoende tijd worden ingeruimd om dit ook mogelijk te maken.
- De FNV is een organisatie waar leden invloed hebben op het beleid. De FNV gaat door op de ingeslagen weg en zal bij gewichtige, bondsoverstijgende besluiten via een referendum de leden raadplegen.
- Onderhandelingen gaan vaker dan voorheen vergezeld van acties, om zo de inzet extra kracht bij te zetten. De FNV gaat experimenteren met nieuwe actievormen en -middelen. Samenwerking met andere organisaties zal worden aangegaan als dat de effectiviteit vergroot, waarbij de samenwerking zowel een ad hoc als een duurzaam karakter kan hebben.

Tot slot

Met het beleid uit deze congresresolutie en de voornemens op het terrein van samenwerking, dienstverlening en verhoging van de organisatiegraad gaat de FNV vol vertrouwen de nieuwe congresperiode in.

De combinatie van effectieve collectieve belangenbehartiging, kwalitatief hoogwaardige individuele belangenbehartiging en aantrekkelijke voordelen voor leden: dát is de kracht van de FNV.