

# CONGRES RESOLUTIE

**HOOFDLIJNEN  
FNV BELEID  
2017-2021**

Juni 2017





# CONGRESRESOLUTIE

Definitieve tekst congresresolutie zoals vastgesteld  
door het ledenparlement op 16 juni 2017



# VERANTWOORDING

De congresresolutie schetst de hoofdlijnen voor het beleid van de FNV voor de beleidsperiode 2017-2021, met onderliggend het meerjarenbeleidsplan. Deze documenten zijn vastgesteld op het ledenparlement van 16 juni 2017 met inachtneming van de door de vereniging ingebrachte amendementen, het advies van het congres op 10 en 11 mei jongstleden en de discussie in het ledenparlement over thema's die aan de hand van het congres nadere verdieping vereisten.

# CONGRESRESOLUTIE

## **SAMEN STAAN WE STERK!**

De FNV staat voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit in Nederland en elders in de wereld. Vanuit die beginselen maken wij ons sterk voor Echte banen met koopkracht, kwaliteit en zekerheid en een menswaardige maatschappij. Een maatschappij met kansen en gelijke behandeling voor alle mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben. Een maatschappij waarin kwaliteit en vakbekwaamheid belangrijk zijn, zekerheid wordt geboden en iedereen recht heeft op een fatsoenlijk inkomen waar je goed van kunt leven. Een maatschappij waarin betrokkenheid en zeggenschap en eerlijke verdeling tussen werk en zorgtaken vanzelfsprekend zijn. Een rechtvaardige maatschappij met een solidaire verdeling van werk, inkomen, macht en welvaart. Een maatschappij waarin duurzaam beheer van de aarde hand in hand gaat met een sociaal-rechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid. Een maatschappij waarin niemand wordt uitgesloten, waarin racisme, seksisme en discriminatie worden bestreden en diversiteit en pluriformiteit de norm zijn. Een maatschappij waarin mensen collega's zijn, geen concurrenten. Daarvoor is een sterke vakbond nodig.

De FNV is actief, strijdbaar en kritisch. Activerend vakbondswerk is van het grootste belang. Want actieve leden maken de FNV. De FNV zet zich in voor de positie en de inkomens van alle werkenden (werknemers in vaste en tijdelijke dienst, zelfstandigen zonder personeel, mensen in opleiding of stagiairs, uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollers) én niet-werkenden (senioren, uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden). Daarbij zijn we er voor iedereen, ongeacht achtergrond, contractvorm, persoonskenmerken en arbeidsmarktpositie: man, vrouw, lhbti, jong, oud, mensen met en zonder een migratieachtergrond, arbeidsgehandicapt en chronisch ziek.

## **EEN NIEUW OFFENSIEF, DE ANALYSE**

De afgelopen jaren heeft de FNV de aanval geopend op de doorgeslagen flexibilisering. En dat is hard nodig ook, want bijna 4 op de 10 werkenden heeft een onzeker contract en dus een onzeker inkomen en een onzekere toekomst. We zijn met Koopkracht en Echte banen actiever en zichtbaarder dan we in jaren waren. Daardoor hebben we onder andere wetgeving afgedwongen die paal en perk stelt aan de doorgeslagen flexibilisering. Maar dat blijkt niet genoeg te zijn. Daar waar we doorgeslagen flexibilisering terugdringen, komt het in een andere vorm net zo hard terug, ook wel het 'waterbed-effect' genoemd. Zolang we niet de diepere oorzaak aanpakken, dringen we het niet terug.

We constateren dat onze maatschappij door een moordende concurrentie in een race naar beneden terecht is gekomen. Door toegenomen financialisering is de marktwerking doorgeslagen. Op een steeds groter wordend speelveld gelden, door de terugtrekkende overheid, nagenoeg geen spelregels meer. En dan geldt het recht van de sterkste. Internationale bedrijven organiseren hun productie in wereldwijde ketens en schuiven met werkgelegenheid. Werkgelegenheid verdwijnt door globalisering, robotisering en de transitie naar een duurzame economie. Via internetplatforms (denk aan Uber) verdwijnt werkgeverschap. Bedrijven besteden zoveel mogelijk uit en spelen werkenden en overheden onderling tegen elkaar uit.

Deze race naar beneden veroorzaakt afbraak van onze arbeidsvoorwaarden, onze maatschappij en ondermijnt onze kracht als vakbond. Terwijl de multinationals en de rijken succesvol belasting ontduiken, wordt wat we collectief hebben opgebouwd afgebroken; individualisering viert hoogtij en verzekerde rechten worden omgezet in vaak commerciële voorzieningen. Inkomens van werkenden en niet-werkenden staan onder druk. Werkgevers en overheid schuiven de risico's naar de werkenden en niet-werkenden. Werkenden worden geacht meer te doen voor minder. Terwijl de werkdruk en de verantwoordelijkheden toenemen, nemen respect, waardering en beloning af. Van werkenden wordt steeds meer flexibiliteit verwacht, hetgeen zich uit in gebroken diensten, onzekere roosters, onbetaalde overuren en steeds grotere eisen aan bereikbaarheid. Hierdoor wordt de onzekerheid voor iedereen groter, zelfs voor geschoolde werkenden. Kwetsbare groepen worden het zwaarst getroffen door de bezuinigingen en concurrentie; mensen vallen tussen wal en schip. De kloof tussen arm en rijk neemt toe.

Er is echter niets onvermijdelijks aan deze trend. De komende jaren zet de FNV in op een eigen offensief om de race naar beneden te stoppen en Echte banen, een menswaardige maatschappij en een sterkere vakbond te realiseren. Dit offensief is kansrijk als we de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten weten te stoppen. Er is zowel binnen als buiten de FNV steun om deze misstanden aan te pakken.

## ECHE BANEN EN FATSOENLIJK INKOMEN, DOOR FOCUS

Met de aanval op de doorgeslagen flexibilisering hebben we de trend nog niet kunnen keren. We starten een offensief en focussen onze middelen om de kans op een overwinning te maximaliseren en onze invloed te vergroten. We werken daarbij op twee speelvelden, waarbij we stevig verankerd in de sectoren en netwerken vanuit een sterke achterban onze belangen behartigen in de lokale, regionale, nationale en Europese politiek.

Focus betekent dat we bovenop de huidige activiteiten extra investeren op een aantal gebieden/ketens/sectoren om het verschil te gaan maken. Deze investeringen gaan niet ten koste van de budgetten van de niet-focussectoren. De keuze voor focusplekken moet een breed draagvlak hebben en het resultaat moet bijdragen aan ieders belang. Solidariteit tussen sectoren is daarbij cruciaal. Daartoe zal worden ingezet op het identificeren van gezamenlijke belangen. Bij de criteria voor selectie wordt onder andere gedacht aan de impact op de economie en het publiek, de race naar beneden in de sector/gebied/keten, de diversiteit en de organisatiegraad. Het Ledenparlement stelt de criteria, na raadpleging van de vereniging, in de zomer van 2017 vast.

## MAATSTAVEN VOOR SUCCES

We investeren niet zomaar. Organiseren van leden en een sterke vakbond maken het verschil. In de komende vier jaar hanteren wij in de focus-sectoren/gebieden de volgende maatstaven voor succes:

1. Sterke, representatieve en diverse vakbondsorganisatie met meer kaderleden, op de werkvloer en lokaal.
2. Stijgend ledental en behoud van leden, met aandacht voor jongeren in het bijzonder.
3. Substantiële bijdrage aan het duurzaam stoppen van de race naar beneden.
4. Een aanzienlijke verbetering in arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en inkomen van werkenden en niet-werkenden als gevolg van het offensief, zoals uitgewerkt in de onderdelen Echte banen en Menswaardige maatschappij die hieronder volgen.

## PRIORITEITEN

In alles dat we doen moeten onze leden meer betrokken zijn dan ooit, zodat er ook daadwerkelijk sprake is van draagvlak. Daarvoor zijn, naast focus, voldoende bestuurders en kaderleden van groot belang. De FNV zet de komende jaren overal in op:

### ECHE BANEN

Iedereen die dat wil, verdient een Echte baan met kwaliteit, zekerheid en een fatsoenlijk inkomen. Om dat te kunnen realiseren wil de FNV de race naar beneden stoppen. Uitgangspunten zijn daarbij:

1. *Werkenden moeten collega's zijn, geen concurrenten.*
  - a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken. Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, en die moeten voor alle werknemers gelden, ongeacht hun contract. Zelfstandigen moeten onder de cao kunnen vallen. Gelijke rechten voor gelijk werk.
  - b. Misbruik van goedkope constructies om te concurreren op loonkosten moet stoppen. Werkenden tegen elkaar uitspelen is sociaal onacceptabel. Iedereen – ook robotisering en automatisering (worden daaronder gerekend) – moet bijdragen aan collectieve voorzieningen via belastingen en premies voor sociale zekerheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen. Werkgevers en opdrachtgevers moeten de kosten van flexibiliteit dragen: flexibel werk is duurder dan vast.

- c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel werk moeten vaste contracten worden geboden. Ook tijdelijk werk moet ingevuld worden met een Echte baan, met zekerheid, kwaliteit en koopkracht.
2. *Overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen* om te voorkomen dat werkenden in een race naar beneden belanden. Daarvoor is meer marktregulering en wet- en regelgeving nodig die de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten stopt. Kwaliteit en duurzaamheid moeten doorslaggevend zijn in plaats van de prijs. Een aanbesteding moet alleen naar een werkgever gaan die garandeert dat de juiste cao wordt nageleefd, dat deze arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden gelden, goede tarieven worden betaald aan zelfstandigen, economische zelfstandigheid mogelijk is, de werkdruk verantwoord is, het werk veilig en gezond kan worden verricht en het recht op organisatie en actief zijn bij de vakbond wordt gefaciliteerd en gerespecteerd.
3. *Bedrijven moeten maatschappelijk verantwoord ondernemen*, waaronder ook handelen naar het uitgangspunt gelijk loon voor gelijk werk. Ze moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan (vennootschaps-)belasting leveren, ook daar waar delen van de onderneming in het buitenland gevestigd zijn. Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en cao's te ontwijken.

## MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

Iedereen heeft recht op een volwaardige positie in de maatschappij met economische zelfstandigheid.

1. *De verdeling van de welvaart moet veranderen*; er gaat te veel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen.
2. *Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt*. De FNV zet in op volledige werkgelegenheid.
  - a. Structureel verlies van werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van robotisering en de transitie naar een duurzamere economie, moet worden opgevangen door herverdeling van arbeid en kapitaal. In de komende vier jaar streeft de FNV naar een werkweek van 32 uur met behoud van koopkracht en met volledige herbezetting.
  - b. Werken zonder loon is onacceptabel. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid, zorgtaken en regelvrije bijstand. Het basisinkomen is een interessante optie. FNV Uitkeringsgerechtigden heeft hiervoor een eerste voorzet gedaan. De FNV stelt daarom voor om praktijkgericht te gaan onderzoeken en onder andere te bepleiten bij gemeenten, te experimenteren op basis van het voorstel van FNV Uitkeringsgerechtigden. En mede op grond daarvan te besluiten of dit een van de instrumenten kan worden om werk, inkomen en kapitaal echt eerlijk te verdelen.
  - c. Continue scholing en ontwikkeling zijn belangrijke voorwaarden voor een Echte baan. Werkenden en werkzoekenden moeten daarin worden gefaciliteerd. Werkenden die hun baan verliezen of moeten omscholen vanwege economische transitie mogen niet eenzijdig de gevolgen dragen.
  - d. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen.
  - e. De afgesproken 125,000 garantiebanen voor mensen met een beperking of chronische ziekte moeten met prioriteit worden gerealiseerd. Garantiebanen dienen vaste contracten te zijn, gemeenten dienen voldoende beschut werk te realiseren en Wajongers die afgeschat worden, dienen werk te krijgen, anders mag er geen verlaging van het inkomen plaatsvinden.
3. *Het sociaal minimum en het wettelijk minimumloon (WML) moeten omhoog*. De koopkracht van niet-werkenden moet worden verbeterd. Kortingen op de sociale zekerheid en/of niet uitkeren van vakantiegeld zijn onacceptabel. Gepensioneerden hebben recht op een goed inkomen. Een goed pensioen is een geïndexeerd pensioen.

4. *Strijd tegen racisme, seksisme en elke vorm van discriminatie maakt deel uit van onze strijd voor een menswaardige maatschappij.*
5. *Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn. Dat betekent:*
  - a. dat we een sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven.
  - b. het belastingstelsel moet worden vereenvoudigd en toeslagen moeten worden opgeheven.
  - c. essentiële voorzieningen (zoals zorg, onderwijs en kinderopvang) moeten weer publiekrechtelijk georganiseerd en met publiek geld gefinancierd worden.
  - d. Aandacht voor fatsoenlijke huisvesting. De FNV zet zich in voor sociale woningbouw (duurzaam en door bouwvakkers met Echte banen gebouwd) met voor ieder inkomen betaalbare huisvesting.
6. *Grote veranderingen staan voor de deur door klimaatverandering, robotisering en nieuwe verdienmodellen als deeleconomie. Daar moeten we bij zijn. We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie en een beter klimaat. We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen.*
7. *Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld is noodzakelijk om de race naar beneden te stoppen en om betere arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden voor iedereen, waar ook ter wereld, af te dwingen.*

## STERKERE FNV

De afgelopen jaren heeft de FNV een unieke fusie gerealiseerd die kansen biedt om sterker te worden dan ooit. De fusie van 2014 is gerealiseerd niet als doel op zich, maar om de FNV te versterken en democratischer te maken. Dat proces is nog niet af. We streven ernaar dat voor die DB-functies in het bondsbestuur waar kandidaten in functie (bondsvoorzitter, bondssecretaris, bondspenningmeester) moeten worden gekozen, meerdere en volwaardige kandidaten beschikbaar zullen zijn.

Het creëren van draagvlak is de grootste uitdaging in het democratiseringsproces van de bond. Daarom zetten we de komende vier jaar in op:

1. *Leden:* verbinding (=meer dan contact) maken met onze leden is de norm. We willen weten wat zij belangrijk vinden en vooral wat zij gemeenschappelijk hebben. Leden vormen de basis van waaruit wij ons beleid maken en onze standpunten innemen, en worden van begin tot het eind betrokken in onderhandelingsprocessen. Daarnaast is verbinding maken met potentiële leden noodzakelijk, juist voorafgaand aan onderhandelingstrajecten. Het moet normaal zijn/worden dat je vakbondslid bent, want met een organisatiegraad van 2 op de 10 stoppen we de afbraak niet. We roepen iedereen op zich te organiseren, want samen staan we sterk.
2. *Kaderleden:* kaderleden zijn onze experts in het veld. Zij hebben recht op goede faciliteiten en bescherming. Het aantal en de kwaliteit van kaderleden is essentieel voor de kracht op de werkvloer.
  - a. FNV vindt optimale ondersteuning en bescherming van de kaderleden cruciaal. Daarom zal de FNV zich inzetten voor een landelijke afspraak ter bescherming van de rechten van kaderleden en klokkenluiders.
  - b. We hebben goede kaderleden, maar te weinig. Ieder kaderlid werft een kaderlid; het aantal moet minstens verdubbelen. Hiertoe zal de werkorganisatie scholing faciliteren en ondersteuning bieden.
  - c. Op piekmomenten in de campagne zal FNV over sectoren heen brede ploegen van kaderleden formeren: zogenaamde kaderleden-brigades die tijdelijk (betaald) vrijgesteld zijn van hun reguliere werkzaamheden. Diversiteit is bij de selectie voor deze brigades een belangrijk criterium.
3. *Bestuurders:* Bestuurders zijn bondsbreed cruciaal voor het activeren, coachen en begeleiden van (kader)leden. Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden en niet-leden. Bestuurders moeten hier optimaal in worden ondersteund. Het moet vanzelfsprekend zijn dat bestuurders meer geïnformeerd worden en betrokken zijn bij het bondsbeleid. Daarnaast moeten we de komende vier jaar in de focus-gebieden het aantal bestuurders vermeerderen en planmatig werken.



4. *Sectoren:* bij een sterke FNV vormen sterke, herkenbare sectoren de basis. Een sterke, herkenbare sector kenmerkt zich door een hoge organisatiegraad en veel kaderleden op strategische plekken in de sector. De boven-sectorale focus en coördinatie moeten gebaseerd zijn op wat er breed in de sectoren leeft.
5. *(Lokale) netwerken:* sterke en herkenbare lokale en regionale netwerken fungeren als spil naar lokale en regionale overheden en vormen een uitwisselingsplaats voor kaderleden uit alle sectoren. Daarbij staat het contact van mens tot mens voorop. Vakbondshuizen vormen de lokale basis van de FNV, dichtbij, zichtbaar, herkenbaar, laagdrempelig, verbindend en toegankelijk. Netwerken en sectoren moeten elkaar versterken in expertise en lokale inbedding. Ook themanetwerken spelen daarin een belangrijke rol.
6. *Individuele belangenbehartiging:* wij leggen de verbinding tussen individuele belangenbehartiging, naleving, collectieve belangenbehartiging en campagnes. Individuele en collectieve belangenbehartiging ondersteunen elkaar maximaal.
7. *Communicatie:* wij willen in verbinding staan met leden en uitstekend bereikbaar zijn.
  - a. Voor campagnevoeren is goede en begrijpelijke communicatie van groot belang. Een goed up-to-date (kader)ledenbestand is daarbij essentieel. Daarnaast moeten we alle technieken gebruiken om beter en sneller met onze (kader)leden te communiceren.
  - b. We zijn zichtbaar op belangrijke onderwerpen en in onze focusgebieden. Onze resultaten, groot en klein, moeten goede zichtbaarheid opleveren in de publieke opinie in nauwe samenhang met onze prioriteiten.
8. *Organisatie:* we bevorderen samenwerking in de organisatie door middel van een integrale projectmatige aanpak. Bij de integrale benadering zal rekening worden gehouden met de wensen en behoeften van de sectoren. De samenwerking van sectoren en Ledenparlement zal verder worden verdiept. Activiteiten die tot een zo soepel mogelijk functionerende werkorganisatie moeten leiden, zullen worden voortgezet. De ondersteunende diensten zorgen voor goed getrainde kaderleden, effectieve eenduidige communicatie, hoogwaardige kennis en onderzoek. We onderzoeken nieuwe vormen van collectieve actie en manieren om – onder andere in samenwerking met ondernemingsraden – onze invloed in nationale en internationale sector-overstijgende ketens te vergroten. Leden in de sector moeten de zeggenschap krijgen over hun eigen prioriteiten in hun cao-onderhandelingen, mits ze voldoen aan de algemene uitgangspunten van FNV (zie voorgaande onderdelen ‘Echte banen’ en ‘Menswaardige maatschappij’ van deze resolutie).
9. *Zeggenschap:* wij streven op alle niveaus naar maximale betrokkenheid en (mede)zeggenschap van werkenden en niet-werkenden. Kwaliteit (van arbeid) en respectvolle bejegening zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. FNV zal ook niet aarzelen daarbij de strijd aan te gaan met werkgevers en organisaties die de betrokkenheid en zeggenschap van werkenden en niet-werkenden aantasten.
10. *Focus:* aan de hand van de criteria kiest het Ledenparlement op voordracht van het bestuur in welke sectoren/gebieden we vier jaar extra investeren om het offensief voor Echte banen te winnen. Tegelijkertijd garanderen we dat onze belangenbehartiging in de niet-focus-sectoren/gebieden niet vermindert.
11. *Op de juiste plek:* we moeten daar (sterk) zijn waar de macht zit en een eerlijk speelveld moet worden afgedwongen; in bedrijven en organisaties, sectoren en politiek, lokaal, nationaal en internationaal.



**DISCLAIMER**

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

FNV © 2017

