



# DE KRACHT VAN BEWEGING

Deel 1: Congresresolutie

FNV CONGRES 2026  
**DE KRACHT VAN  
BEWEGING**



**DOWNLOAD** dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekkpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

## VOORWOORD

# SAMEN STOPPEN WE DE AFBRAAK: DE TOEKOMST IS VAN ONS!

**De FNV staat klaar. Samen gaan wij de strijd aan op de werkvloer, in Den Haag én in Brussel: voor goede arbeidsvoorwaarden, voor meer zekerheid en tegen het afbreken van sociale bescherming. Het kabinet wil onze sociale zekerheid kapot bezuinigen. Veel rechten waar werknemers zelf voor hebben betaald, worden afgebroken. Ik sprak op de Dag van de Arbeid met veel leden die zich grote zorgen maken. De verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid kleden ze uit, en ze willen dat de AOWleeftijd nóg verder omhooggaat.**

Wij gaan dat niet laten gebeuren. We komen in actie. Niemand kiest er zelf voor om ziek of werkloos te worden en iedereen wil waardig met pensioen kunnen gaan. Daarom moeten deze kabinetsplannen van tafel!

Dat is nu onze grootste opgave. Het zal niet zonder slag of stoot gaan, maar wij kunnen deze kabinetsplannen weg krijgen wanneer wij de handen ineen slaan. Nu is het moment om op te staan voor het land dat wij willen zijn. Waarin niemand zich zorgen hoeft te maken of je nog in je huis kunt blijven wonen als je werkloos wordt. Waarin niemand afgedankt wordt als je ook al de pech hebt dat je ziek wordt. Waarin we het jongeren niet aandoen om tot hun 72<sup>e</sup> door te moeten werken, als je dat al redt.

Met de plannen in deze congresresolutie pakken wij de regie terug over onze eigen toekomst. Wij staan pal voor iedereen die aan de slag wil in Nederland. Of je nou voor de klas staat, in de chipmachinefabriek werkt of op kantoor. Of je nu in de schoonmaak of op bouwplaats aan de slag bent. Of je de streekbus rijdt of het magazijn van de supermarkt bevoorraadt. Of je je als vrijwilliger inzet bij de voetbalclub, of de ouderen helpt in het buurthuis. Het zijn werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden die dit land draaiende houden. Jullie zijn de motor van de economie, jullie dragen families en de hele samenleving. En jullie samen zijn ook de kracht van de FNV. Wij zijn één, wij zijn samen en wij zijn met veel. En wij zorgen dat onze stem wordt gehoord.

Maar zonder sterke vakbond zouden werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden steeds op de laatste plaats staan: als kostenpost voor werkgevers en als bezuinigingspost voor de politiek. Dat is niet het respect dat werkend Nederland verdient! Jullie doen je werk met trots, maar zien hoe winstgevend fabrieke naar het buitenland verplaatst worden, voor een paar centen extra winst. Het is niet te verkroppen dat mensen twee of zelfs drie banen combineren, maar toch nauwelijks rondkomen. Dan gaat het om ouders, die hierdoor constant het gevoel hebben dat ze tekortschieten omdat ze de kinderen niet naar het sportveld kunnen brengen. Zij zijn niet werkschuw en hoeven niet 'geprikkeld' te worden, ze geven juist al alles!

Dit kan en moet anders. Werkenden en uitkeringsgerechtigden verdienen respect, waardering en een fatsoenlijk inkomen. Je moet kunnen rekenen op gezond en veilig werk, op erkenning van je vak en op ruimte om je werk goed te doen. Met jullie bouwen wij aan een sterke en rechtvaardige arbeidsmarkt en samenleving. Een sterke FNV is hiervoor keihard nodig.

Wij tonen aan dat het kan! Dankzij FNV Young & United gaan alle jongeren er nu al euro's per uur op vooruit, maar we vechten door tot het discriminerende jeugdloon voorgoed is afgeschaft. In het hoger onderwijs hielden we bezuinigingen tegen en de Rijksambtenaren kregen de nullijn van tafel. Door acties kregen de apothekersassistenten en de sjorders in de haven een stevige loonsverhoging. Zij hebben laten zien dat vakmensen die zich organiseren niet hoeven te buigen. Onze collectieve kracht, onze beweging werkt!

De FNV beschikt bovendien over een breed arsenaal. We staan individuele leden bij, waar ik trots op ben. We laten mensen niet vastlopen. We onderhandelen over honderden cao's en spreken daarin betere arbeidsvoorwaarden af. In de polder kruisen we de degens met werkgevers over de banen van de toekomst en met slimme beleidsbeïnvloeding

sporen we de politiek aan om de juiste keuzes te maken. Maar onze grootste kracht zit in onze leden, op alle werkvloeren: de ruggengraat van onze vereniging. Verspreid over alle sectoren van de economie, maar verenigd in onze strijd voor een rechtvaardige samenleving.

Ik put inspiratie uit al die mensen die zich voor onze vakbond inzetten en onze club sterker willen maken. Waaronder Pawel. Hij kwam op voor de rechten van zijn collega's, werd daarvoor onterecht de laan uitgestuurd, maar dwong met zijn rechtszaak een vast contract af nadat hij al 7 jaar lang als uitzendkracht in het distributiecentrum had gewerkt. Deze uitspraak gaat duizenden andere uitzendkrachten ook aan vast werk helpen. Hier krijg ik doorzettingsvermogen van, en ik hoop jullie allemaal ook!

Terwijl winsten amper belast worden, wordt zekerheid voor gewone mensen nu door het kabinet ontmanteld. Dat is geen noodzaak. Dat is een politieke keuze. De verkeerde. En wij accepteren dat niet. Dit land is sterk en welvarend genoeg om mensen zekerheid te geven. Het is een kwestie van keuzes.

Met deze congresresolutie maken wij onze keuzes. Allemaal zetten we ons in voor een sterk georganiseerde FNV. Die zichtbaar en beeldbepalend is. Die invloedrijk is. Die groeit. Samen staan we sterk. En samen zorgen we dat niemand er alleen voor staat. Omdat we weten wat we waard zijn.

Namens het hele bestuur wens ik jullie een productief congres. Want alleen samen stoppen we de afbraak. Dan zetten we de kracht in van onze beweging. Dan is de toekomst van ons!

**Hans Spekman**

*Voorzitter FNV*

# CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING

OORSPRONKELIJKE CONGRESRESOLUTIE



# CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING

## MEERJARENBELEID FNV 2026 - 2030

### ANALYSE

De FNV staat voor gelijkwaardigheid, vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. We zijn van oudsher het sterkst rond werk en inkomen. Werkenden staan onder druk. Bedrijven worden steeds machtiger en worden daarin gefaciliteerd door de politiek, die een afbraakagenda uitrolt en de publieke sector uitkleedt. Er spelen grote veranderingen en crises, denk aan de invoering van AI, de klimaatcrisis en toenemende internationale instabiliteit. Dit alles resulteert in werknemers die onder druk komen te staan en toenemende polarisatie. Ook als vakbond staan we voor uitdagingen. We stabiliseren in ledental, maar grote ledengroei blijft uit. De cao staat onder druk. Mensen denken vaak niet aan de vakbond als oplossing voor hun zorgen. Al deze uitdagingen bieden ook een kans: om als vakbeweging samen in beweging te komen en sterker te worden. Niet ondanks, maar juist dankzij deze uitdagingen.

### WAT WILLEN WE BEREIKEN?

#### 1. EERLIJKE ARBEIDSMARKT

Een eerlijke arbeidsmarkt is van fundamenteel belang voor de FNV. Iedereen moet dezelfde kansen hebben en niemand wordt achtergesteld.

- **Eerlijke beloning van werkenden:** Wij willen een forse koopkrachtstijging. Gelijk werk, moet gelijk beloond worden. Het is onbestaanbaar dat bijvoorbeeld vrouwen, jongeren of uitzendkrachten minder verdienen voor hetzelfde werk. We willen een eerlijk minimumloon. We moeten goede tariefafspraken maken voor zzp'ers.
- **Zekerheid:** De FNV vindt dat werk dat structureel voor handen is, gedaan moet worden door mensen met een vast contract. Dat doen we door dit principe goed vast te leggen in cao's en wet- en regelgeving. Ook blijven we arbeidsmigranten organiseren om te voorkomen dat zij onterecht flexibele arbeidscontracten krijgen.
- **Kwaliteit van werk:** Het is belangrijk dat mensen werk hebben met goede arbeidsomstandigheden, zonder onveilige stoffen, met een gezonde werkdruk en een goede werk-privé-balans. Werknemers moeten voldoende zeggenschap hebben over hun werk.
- **Goede sociale zekerheid:** Iedereen heeft recht op goede sociale zekerheid. Wij zetten ons daarom in voor behoud en verbetering van de sociale zekerheid en tegen verslechtingen in het werkloosheidstelsel. Daarnaast maken wij werk van verbeteringen in het arbeidsongeschiktheid-stelsel en een menselijke participatiewet.
- **Een goed pensioen:** Voor de FNV is een goed pensioen 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW). Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen. Het is van belang dat alle werkenden pensioen opbouwen, dus ook zelfstandigen. Daarnaast moeten we werk maken om de pensioenkloof van vrouwen te dichten. De FNV blijft voorzieningen treffen voor zware beroepen.

#### 2. KRACHTIGE PUBLIEKE SECTOR

De publieke sector staat onder druk. Het gevolg hiervan is dat Nederland een minder fijne plek wordt om te leven en werken.

- **Overheid als goede werkgever met sterke vakbonden:** Een sterke vakbond draagt bij aan een sterke publieke sector.
- **Tegengaan marktwerking:** Marktwerking werkt niet goed in de publieke sector. Het duwt de kwaliteit van dienstverlening en arbeidsvoorwaarden omlaag en de werkdruk omhoog. Wij willen ons inzetten om de publieke sector meer publiek te maken, onder andere door toe te werken naar een socialer stelsel van aanbestedingen.
- **De basis op orde en tegengaan onterechte bezuinigingen:** In plaats van de forse bezuinigingen op onder andere de zorg en sociale zekerheid, strijden wij voor investeringen in de publieke sector.

### 3. KEREN VAN SCHEEFGROEI

Er is genoeg geld in Nederland, maar we verdelen het verkeerd. De winsten zijn in Nederland flink gestegen ten koste van de lonen. Daardoor staan de inkomens en gezondheid van mensen onder druk. Die scheefgroei moeten we keren.

- **Sterke vakbond en sterke cao:** Door goede cao's af te spreken, eisen we een steeds groter deel terug van wat er verdiend wordt in de economie.
- **Eerlijke belasting op winsten en vermogens:** Inkomen uit vermogen en winst moet minstens even zwaar belast worden als inkomen uit arbeid. De allerrijksten en bedrijven moeten een eerlijke bijdrage leveren aan onze sociale zekerheid en de publieke sector.
- **Grip krijgen op hoe en waar geld wordt verdiend:** Wij maken werk van het internationaal organiseren van vakbondsmacht. We gaan aan de slag met de democratisering van grote bedrijven via (Europese) (mede)zeggenschap. Daarnaast gaan we onderzoeken hoe wij ons pensioenkapitaal nog beter kunnen aanwenden om de koers van bedrijven bij te sturen.

### 4. ANTWOORD BIEDEN OP ONTWIKKELINGEN SAMENLEVING EN WERK (AI, KLIMAAT, GEOPOLITIEK)

Door nieuwe technologie, klimaatverandering en stijgende internationale spanningen zal de arbeidsmarkt veranderen. Daarbij is het volgende belangrijk.

- **Zeggenschap werknemers:** Het is belangrijk dat er zeggenschap komt van werknemers over bovenstaande onderwerpen, zodat de kwaliteit van werk verbetert in plaats van verslechtert.
- **Iedereen moet mee kunnen doen:** Goede scholing en van werk-naar-werk trajecten, zijn belangrijk waar werk verandert of verdwijnt.
- **Eerlijke verdeling van kosten en baten:** Een eerlijke verdeling van de baten van nieuwe technologie via de cao en het belastingstelsel. Zowel waar het gaat over geld als over tijd.
- **Inrichting economie van de toekomst:** Het is van belang we voldoende kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid hebben. We zullen daarnaast onderzoeken hoe wij als vakbond van toegevoegde waarde kunnen zijn, ten tijde van internationaal conflict.

### 5. EENHEID BOVEN VERDEELDHEID

Als vakbond brengen we mensen samen en zetten we ons in voor een rechtvaardige samenleving, toch zien we dat mensen steeds vaker tegenover elkaar staan. Daardoor staat ons werk als vakbond onder druk.

- **Tegenstelling tussen werkgevers en werknemers staat centraal, in plaats van groepen werknemers onderling:** Het is van belang dat wij de spanning tussen werkgevers en werknemers bovenaan de agenda krijgen en houden. Daar moeten wij onze (kader)leden ook in meenemen en waar nodig opleiden.
- **Een bond zijn waar iedereen zich welkom voelt:** We sluiten geen personen uit bij de FNV, maar we spreken ook duidelijke regels af hoe we met elkaar omgaan.
- **Beschermen rechtsstaat, specifiek staking-, demonstratie- en vakbondsrechten:** Steeds meer politieke partijen en groeiende internationale spanningen zetten druk op vakbondsrechten. Die gaan wij beschermen. Denk aan de rechten op staking, demonstratie en algemene vakbondsrechten.

## WAT IS ERVOOR NODIG OM ONZE DOELEN TE BEREIKEN?

### 1. ZICHTBARE FNV

- **Zichtbaar op de werkvloer en dicht bij de mensen:** Het is belangrijk dat wij als FNV zichtbaar zijn op de werkvloer, zodat mensen zien dat wij hun zorgen serieus nemen en iets voor hen betekenen. We zijn zichtbaar op plekken waar mensen nieuws en informatie tot zich krijgen. We zetten in op nieuwe en sociale media terwijl we ook de traditionele media blijven bedienen.
- **Beeldvormend in het maatschappelijk debat:** Wij zorgen dat onze visies op hoe een eerlijke samenleving er uitziet terug komen in het maatschappelijk debat.
- **Trots op de vakbond:** We moeten successen vieren, mensen helpen bij de beoefening van hun vak, hun stem versterken en het verhaal vertellen over hoe het beter kan in Nederland.

105.  
106.  
107.  
108.  
109.  
110.  
111.  
112.  
113.  
114.  
115.  
116.  
117.  
118.  
119.  
120.  
121.  
122.  
123.  
124.  
125.  
126.  
127.  
128.  
129.  
130.  
131.  
132.  
133.  
134.  
135.  
136.  
137.  
138.  
139.  
140.  
141.  
142.  
143.  
144.  
145.  
146.  
147.  
148.  
149.  
150.  
151.  
152.  
153.  
154.

## 2. INVLOEDRIJKE FNV

- **Sterke cao:** We hebben gezien dat actievoeren en sterke kadergroepen zorgen voor betere resultaten en ledengroei. We moeten dus klaar staan om op te schalen waar nodig. Het is van belang dat we aan de slag gaan met het organiseren van groeisectoren waar we nu niet sterk georganiseerd zijn en het afspreken van toegang tot de werkvloer. We blijven werk maken van het versterken van het cao-stelsel, via wetgeving en jurisprudentie. Daarnaast maken wij werk van handhaving van cao-afspraken.
- **Sterke lobby, inclusief polder:** We moeten zo sterk zijn dat Den Haag niet om ons heen kan. Op onderwerpen die wat verder van het traditionele vakbondswerk af staan is het goed om na te gaan of wij coalities kunnen vormen met relevante partijen.
- **Europese en internationale samenwerking:** Wij moeten optrekken met de Europese- en internationale vakbonds-koepels en andere vakbonden om de afbraakagenda van de politiek en het bedrijfsleven tegen te gaan. We gaan door met het verbeteren van de bescherming van werkenden via EU-wetgeving.<sup>1</sup> De FNV blijft deelnemen aan internationale campagnes en zich inzetten voor sterke internationale arbeidsnormen, onder andere in waardeketens. Internationale solidariteit is een kernwaarde van de vakbeweging en die zetten we structureel voort, onder andere via de 0,7% van de ledenbijdragen.
- **(Mede)zeggenschap:** De FNV gaat meer zichtbaar zijn voor ondernemingsraadleden die zich kandidaat hebben gesteld voor de FNV, hen ondersteunen om FNV-beleid uit te dragen, gebruik te maken van hun rechten op scholing, met elkaar in contact te komen, kansen te signaleren en nieuwe leden in te schrijven

## 3. GROEIENDE FNV

- **Individuele belangenbehartiging en processen op orde:** We moeten individuele belangenbehartiging en het afsluiten van cao's op orde hebben en daar herkenbaar op zijn.
- **Ledenwerfactiviteiten:** We moeten werk blijven maken van methoden als marketing en lid-werft-lid. We moeten als FNV leren van succesvolle ledenwerfactiviteiten van de aangesloten bonden en sectoren.
- **Ledenbehoud:** We moeten mensen die pas kort lid zijn goed welkom heten en kaderleden daar ook in faciliteren. We moeten zorgen dat leden die richting hun pensioen gaan zich welkom blijven voelen bij de FNV.
- **Het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen:** Een aantal groepen zijn ondervertegenwoordigd in ons ledenbestand, terwijl het belangrijk is dat wij een goede afspiegeling zijn van de samenleving. Dat zijn in ieder geval vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten, LHBTQIA+ mensen en zzp'ers. Het belangrijke werk dat gebeurt om deze groepen te organiseren, moet door gaan. Daarnaast is het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen een verantwoordelijkheid van de hele organisatie. Iedereen draagt er aan bij dat we herkenbaar en zichtbaar zijn op thema's die voor deze groepen belangrijk zijn. Ook is het zaak dat we inzetten op diverse kadergroepen.

## 4. STERK GEORGANISEERDE FNV

- **Sterke kadergroepen:** Kaderleden moeten goed opgeleid, begeleid en ondersteund worden. Vakbondsbestuurders spelen hier een belangrijke rol in. Er komen goede kaderfaciliteiten in cao's. We gaan daarnaast aan de slag met het werven van nieuwe, diverse en aansprekende kaderleden.
- **Sterke sectorstructuur:** Voor bekendheid en herkenbaarheid is een sterke sectorstructuur onontbeerlijk. Dat maakt het ook mogelijk om sectorale kwesties te bundelen tot sectoroverstijgende zaken en deze mee te nemen in landelijke of Europese onderhandelingen met werkgevers en overheden.
- **Goede individuele belangenbehartiging:** Onze individuele belangenbehartiging moet van hoog niveau zijn en blijven, inclusief werk-naar-werkbegeleiding via de VAKbeweging.
- **Sterke lokale netwerken:** We zetten in op het organiseren van laagdrempelige lokale activiteiten. Binnen de regio's werken sectoren en lokale netwerken samen om de doelen van de FNV te bereiken. We hebben oog voor grote economische clusters in Nederland. We ondersteunen onze kaderleden om aan politieke beïnvloeding op lokaal niveau te doen.
- **Blijven leren als FNV:** We formuleren scherpe doelstellingen en evalueren die. We moeten succesverhalen van aangesloten bonden, uit sectoren en regio's snel identificeren en uitrollen. Daarnaast doen we onderzoek naar de haalbaarheid van ideeën over hoe we ons anders kunnen organiseren als vakbond. Denk hierbij aan uitvoering van sociale zekerheid door de vakbond (het Gentse model), een landelijke minimum-cao of het verplicht stellen van cao-onderhandelingen voor werkgevers.

---

1 Zie ook: [Europa verdient beter! - FNV programma voor de Europese mandaatsperiode 2024 - 2029](#)

# **CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING**

**MET IN HET GROEN AANPASSINGEN EN/  
OF AANVULLINGEN OP BASIS VAN DE  
AMENDEMENTEN EN PREADVIEZEN**



# CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING

## MEERJARENBELEID FNV 2026 - 2030

### ANALYSE

Als FNV staan we voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. De FNV is er om werkers, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden te verenigen en op die manier macht op te bouwen om tot structurele verandering te komen. We zijn van oudsher het sterkst rond werk en inkomen, maar wij komen ook onder andere op voor gezondheidszorg, sociale zekerheid en huisvesting. Werkenden, uitkeringsgerechtigden en AOW-gerechtigden staan onder druk. Bedrijven worden steeds machtiger en worden daarin gefaciliteerd door de politiek, die zowel in Nederland als Brussel een afbraakagenda uitrolt en de publieke sector uitkleedt en daarmee de rechten van werkend Nederland afbreekt. Er spelen grote veranderingen en crises met wereldwijde impact, denk aan de invoering van AI, de klimaatcrisis, de wooncrisis en toenemende internationale instabiliteit. De hogere uitgaven aan defensie kunnen de druk op ons sociale stelsel vergroten wanneer de verkeerde keuzes worden gemaakt. Zowel op wereldschaal als in Nederland zal de klimaatcrisis bestaansmiddelen vernietigen, met onder andere oplopende kosten, conflicten en enorme vluchtelingenstromen als gevolg. Dit alles zet mensen verder onder druk en wakkert polarisatie aan. Ook als vakbond staan we voor uitdagingen. We stabiliseren in ledental, maar grote ledengroei blijft uit. De cao staat onder druk. Mensen denken vaak niet aan de vakbond als oplossing voor hun zorgen. Al deze uitdagingen bieden ook een kans: om als vakbeweging samen in beweging te komen en sterker te worden. Niet ondanks, maar juist dankzij deze uitdagingen.

### WAT WILLEN WE BEREIKEN?

#### 1. EERLIJKE ARBEIDSMARKT EN BESTAANSZEKERHEID

Een eerlijke arbeidsmarkt is van fundamenteel belang voor de FNV. Iedereen moet dezelfde kansen hebben en niemand wordt achtergesteld. Armoede is in alle vormen voor ons altijd onacceptabel en daar zullen wij naar handelen.

- **Eerlijke beloning van werkenden:** Wij willen een robuuste koopkrachtstijging. Gelijk werk, moet gelijk beloond worden. Het is onbestaanbaar dat bijvoorbeeld vrouwen, jongeren, **arbeidsmigranten** of uitzendkrachten minder verdienen voor hetzelfde werk. We willen een eerlijk minimumloon, **60% van het mediane loon en de afschaffing van het minimumjeugdloon**. We moeten goede tariefafspraken maken voor zzp'ers in cao's en schijnzelfstandigheid tegengaan. We maken afspraken voor mensen die als vrijwilligers werken, zoals mantelzorgers. Natuurlijk mag vrijwillige inzet mag nooit leiden tot verdringing van betaalde arbeid, aantasting van arbeidsvoorwaarden of informele afwenteling van verantwoordelijkheid en werkdruk op werknemers.
- **Gelijke beloning van vrouwen:** De positie van werkende vrouwen vraagt om specifieke en blijvende aandacht van de FNV. Vrouwen werken vaker in sectoren met lagere lonen en flexibele contracten. Vrouwen worden onevenredig geraakt door de loonkloof en ongelijke beloning, deeltijdwerk en financiële afhankelijkheid. Daarbij ervaren zij vaak hoge werkdruk als gevolg van de combinatie van werk en zorgtaken en zijn er voor hen beperkte loopbaanperspectieven. Deze ongelijkheid is structureel en vraagt om gerichte vakbondsinzet. De FNV zet zich dan ook expliciet in voor het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, met aandacht voor gelijke beloning, het verkleinen en verdwijnen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (ook middels loontransparantie conform de Europese Richtlijn) en voor een eerlijkere verdeling van arbeid en zorg.
- **Zekerheid:** De FNV vindt dat werk dat structureel voor handen is, gedaan moet worden door mensen met een vast contract. Dat doen we door dit principe goed vast te leggen in cao's en wet- en regelgeving. Ongewenste flexconstructies, waaronder schijnzelfstandigheid, dringen we terug. Ook blijven we arbeidsmigranten, jongeren en andere flexkrachten organiseren. De FNV zet zich in voor gelijke behandeling van arbeidsmigranten, waaronder het tegengaan van oneerlijke loon- en kostenconstructies (o.a. huisvesting). We willen voorkomen dat zij onterecht in flexibele arbeidsrelaties blijven en ongelijk behandeld worden, omdat zij arbeidsmigrant zijn. Handhaving en effectief toezicht zijn hiervoor noodzakelijk. Zelf blijft FNV inzetten op het betrekken, beschermen en organiseren van arbeidsmigranten. We geven scholing en faciliteren mogelijkheden om kadergroepen op de werkplek te organiseren. Zo voorkomen we dat mensen in verschillende arbeidsrelaties als concurrenten tegen elkaar opgezet worden, wat uitbuiting en racisme aanjaagt.

- **Kwaliteit van werk:** Het is belangrijk dat mensen werk hebben met fysiek en sociaal veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Dat betekent een gezonde werkdruk en een goede werk-privébalans. En zonder onveilige stoffen, zonder discriminatie en met omgangsvormen vrij van intimidatie en geweld. We zetten ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt voor alle werkenden. FNV maakt prioriteit van het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme op de arbeidsmarkt en overheid. Werkenden hebben professionele autonomie en zeggenschap over hun werk, de inrichting, de inhoud en hun arbeidstijden en roosters. Dit is niet beperkt tot bepaalde functies of tot een bepaald opleidingsniveau. Een slechte verdeling van onbetaalde zorgtaken kan ertoe leiden dat mensen minder vaak betaald werken dan ze zouden willen. Dit betreft vaak vrouwen, omdat zij vaker en meer zorgtaken op zich nemen. Zaken als toegankelijke en betaalbare kinderopvang en mantelzorgverlof zijn daarom essentieel om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen. De congresresolutie pleit voor structurele erkenning en ondersteuning van mantelzorgers, met betere financiële steun, toegankelijke respijtzorg, flexibele arbeid en meer maatschappelijke waardering. Duurzame inzetbaarheid, met speciale aandacht voor de toenemende vergrijzing, is belangrijk om op een gezonde manier je pensioen te halen.
- **Goede sociale zekerheid:** Iedereen heeft recht op goede sociale zekerheid met bijbehorende koopkrachtstijging. Wij maken goede afspraken over verhogingen van uitkeringen. Wij strijden daarom voor behoud en verbetering van de sociale zekerheid, inclusief het werkloosheidstelsel. Daarnaast maken wij werk van verbeteringen in het arbeidsongeschiktheid-stelsel. Geld voor sociale zekerheid, moet ook naar sociale zekerheid gaan.
- **Een goed pensioen:** De FNV blijft het pensioenakkoord als uitgangspunt hanteren. Voor de FNV is een goed pensioen 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW). Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen en houdt rekening met toekomstige generaties. Daarom verzetten we ons tegen extra verhoging van de AOW leeftijd. Het is van belang dat alle werkenden pensioen opbouwen, dus ook zelfstandigen. Daarnaast moeten we er werk van maken om de pensioenkloof van vrouwen te dichten en in de toekomst te voorkomen. Ook moeten we aandacht blijven hebben voor verzekerde pensioenregelingen. Wij overwegen alleen een verzekerde regeling als er geen andere mogelijkheden zijn om voor werknemers een pensioen af te spreken. De FNV eist structurele, wettelijk verankerde regelingen voor zware beroepen, zodat werknemers gezond hun pensioen halen en de mogelijkheid hebben om eerder te stoppen.
- **Bestrijding armoede:** De FNV komt zichtbaar op voor de belangen van armen, kwetsbaren en de zogenoemde werkende armen in de samenleving, door in te spelen, aandacht te geven en acties te voeren tegen ontwikkelingen, die grote negatieve gevolgen hebben voor de inkomens van mensen. De FNV richt zich op een menselijke, regelarme participatiewet die gericht is op duurzame inzetbaarheid, met aandacht voor participatie, maatwerk en perspectief op passend werk, en meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee versterken we zowel de individuele waardigheid als de sociale samenhang in de samenleving. Zo dragen we bij aan bestrijding van het ontstaan en voortbestaan van groepen die worden bedreigd door armoede.
- **Gelijk speelveld:** De FNV zet zich in voor een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden, ook internationaal en in Caribisch Nederland, en verzet zich tegen elke vorm van 'social dumping'.

## 2. KRACHTIGE (SEMI)PUBLIEKE SECTOR

De publieke sector staat onder druk. Het gevolg hiervan is dat Nederland een minder fijne plek wordt om te leven, leren en werken.

- **Overheid als goede werkgever met sterke vakbonden:** Een sterke vakbond draagt bij aan een sterke publieke sector, maar deze publieke sector vereist ook een daadkrachtige en betrouwbare overheid. Daar zet de FNV zich voor in.
- **Tegengaan marktwerking:** Marktwerking werkt niet in de publieke sector. Het ondergraaft de kwaliteit van dienstverlening, holt arbeidsvoorwaarden uit en drijft de werkdruk omhoog. Publieke taken vereisen geen winstgedreven, maar democratische zeggenschap. Wij willen ons inzetten om de publieke sector meer publiek te maken. Het tegengaan van verdere privatisering van overheidstaken en waar nodig privatiseringen terugdraaien, is daarbij één van de kerndoelen. Het voortzetten van onze inzet van onder andere de woonvisie uit 2021 en 'De Toekomst is Publiek' moet doorgaan, om de publieke sector te behouden en basisvoorzieningen zoals wonen, kinderopvang, zorg etc. toegankelijk te maken en te houden.<sup>1</sup> We werken toe naar een socialer en groener stelsel van aanbesteden, zoals eisen over toepassing en naleving van de cao.

<sup>1</sup> Zie: De Toekomst is Publiek ([fnv.nl/acties/de-toekomst-is-publiek](https://fnv.nl/acties/de-toekomst-is-publiek)) en het bijbehorende rapport 'Publieke sector in focus: Werknemerservaringen, knelpunten en aanbevelingen' van de FNV.

- **De basis op orde en tegengaan onterechte bezuinigingen:** In plaats van de forse bezuinigingen op onder andere de zorg en sociale zekerheid, strijden wij voor structurele investeringen in de publieke sector, die direct ten goede komen aan de werkvloer.
- **Goed wonen:** iedereen heeft recht op een betaalbare en kwalitatief goede woning. In plaats van huisvesting over te laten aan de markt, zien wij wonen als publieke taak. Wonen is een recht waarin de publieke sector moet voorzien. Door middel van sterke woningcorporaties en voldoende investeringen in de sociale huursector kan de overheid haar zorg voor betaalbare en kwalitatief goede huisvesting waarmaken. Iedereen zou maximaal 25% van het inkomen kwijt moeten zijn aan wonen. Zo zorgen we ervoor dat wonen als grondrecht betaalbaar blijft voor iedereen. Dit recht ziet ook op verduurzaming van de woning. Voor het goed functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt is het voldoende beschikbaar zijn van betaalbare woonruimte van groot belang. De FNV benadert het thema 'Wonen' vanuit werk en inkomen en pakt hierop een eigen rol. Het bezig van een huis zou geen voorwaarde moeten zijn om het financieel goed te hebben. FNV komt op voor eigenaar-bewoners en huurders en strijdt tegen de achterstelling van huurders.

### 3. KEREN VAN SCHEEFGROEI

Er is genoeg geld in Nederland, maar we verdelen het verkeerd. De winsten zijn in Nederland flink gestegen ten koste van de lonen. Daardoor staan de inkomens en gezondheid van mensen onder druk. Die scheefgroei moeten we keren. Hoe de koek tussen arbeid en kapitaal verdeeld wordt in Nederland wordt weergegeven in de arbeidsinkomensquote (AIQ). Daar is te zien dat ieder jaar minder geld naar werkenden gaat. De gedaalde arbeidsinkomensquote (AIQ) moet flink omhoog. Daarvoor is een inhaalslag nodig.

- **Sterke vakbond en sterke cao:** Door goede cao's af te spreken, verdelen we eerlijker wat er verdiend wordt in de economie. Wij vinden dat mensen eerlijk moeten worden beloond voor hun werk en ervaring. Er mogen niet te grote verschillen zitten tussen de begin- en eindsalarissen en de onder- en bovenkant van het loongebouw. Scheefgroei binnen loongebouwen gaan we tegen, dat doen we onder andere door ruimte te bieden voor loonafspraken in centen in plaats van procenten
- **Rechtvaardige belasting op winsten en vermogens:** De sterkste schouders dragen de zwaarste lasten. Inkomen uit vermogen en winst moet minstens even zwaar belast worden als inkomen uit arbeid. De allerrijksten en bedrijven moeten een grotere bijdrage leveren aan onze sociale zekerheid en de publieke sector. Hierop coördineren we ook Europees en internationaal.
- **Grip krijgen op hoe en waar geld wordt verdiend:** Wij maken werk van het internationaal organiseren van vakbondsmacht in de gehele productieketen. We gaan aan de slag met de democratisering van grote bedrijven via (Europese) (mede)zeggenschap, door in te zetten op meer zeggenschap voor werknemers, ook op internationaal niveau. Daarnaast gaan we ons pensioenkapitaal beter aanwenden om de koers van bedrijven bij te sturen.
- **Kosten afwentelen stoppen:** Werkgevers zijn de afgelopen decennia in staat geweest om hun verantwoordelijkheid af te schuiven. Ondernemersrisico's en kosten wentelen zij af op anderen. De rekening wordt betaald door mensen met onzekere contracten, verslechterende arbeidsomstandigheden, of door misbruik te maken van kwetsbaarheden onder specifieke groepen. Deze afwenteling leggen we bloot en pakken we aan.

### 4. ANTWOORD BIJEN OP ONTWIKKELINGEN SAMENLEVING EN WERK (AI, KLIMAAT, GEOPOLITIEK)

Nieuwe technologie, klimaatverandering en stijgende internationale spanningen hebben wereldwijde impact. Deze ontwikkelingen vragen om wereldwijde samenwerking, ook van de vakbeweging, gericht op het wegnemen van de structurele, mondiale oorzaken en het bevorderen van internationale solidariteit. Ook zal de arbeidsmarkt veranderen. Technologische innovatie gaat samen met sociale innovatie, waarbij er aandacht is voor de menselijke maat, waardoor vervreemding wordt voorkomen. Sterkere sociale innovatie is noodzakelijk om technologische innovatie te laten slagen. Daarbij is het volgende belangrijk:

- **Zeggenschap werkenden over klimaat en technologie:** Het is belangrijk dat er zeggenschap komt van werknemers over bovenstaande onderwerpen, zodat de kwaliteit van werk op de werkvloer en de impact van het werk op de leefomgeving verbetert in plaats van verslechtert. Uitgangspunt bij technologische ontwikkeling is dat de mens centraal staat: werknemers houden controle over technologie, die aantoonbaar moet bijdragen aan betere arbeidskwaliteit en bredere maatschappelijke doelen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen technologie met beperkte impact (zoals aanpassing van de spamfolder) en technologie die kwaliteit van werk ingrijpend verandert

(zoals bepaalde vormen van AI dat werk vervangt of versneld). In het laatste geval geldt dat werknemers vanaf het begin betrokken moeten zijn bij ontwerp en invoering, actief worden voorbereid via scholing en opleiding, en dat toepassing alleen plaatsvindt met volwaardige zeggenschap van werknemers en hun vakbond, inclusief instemming van cao-partijen na onderhandelingen. FNV zet zich in voor een wettelijk recht op inspraak van werknemers bij de invoering van nieuwe technologie, in het bijzonder AI, op de werkvloer. De FNV blijft toezien op de naleving van bestaande wetgeving met betrekking tot AI, ook in EU vakbondsverband.

- **Iedereen moet mee kunnen doen:** Goede scholing en van werk-naar-werk trajecten zijn belangrijk, met name waar werk verandert of verdwijnt. Daarvoor worden afspraken gemaakt over beschikbare budgetten en ter beschikking te stellen tijd op individueel medewerker niveau. Werkenden moeten ook zekerheid hebben wanneer ze zonder werk komen te zitten of niet kunnen werken. Een goed vangnet is en blijft belangrijk. Het is belangrijk dat werkgevers investeren in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers, en dat laagbetaalde functies niet worden teruggebracht tot alleen routinematige taken (laagwaardig en laagbetaald werk). Iedereen, maar met name jongeren, heeft recht op goede scholing die aansluit bij hun talenten, interesses en toekomstperspectief. Daarbij is het belangrijk dat gelijke kansen worden bevordert, vroegtijdige ondersteuning wordt geboden en er gezorgd wordt voor passende onderwijs- en ontwikkelmogelijkheden. We bevorderen stageplaatsen en instroommogelijkheden voor zij-instromers. Sterke inzet op van werk-naar-werk om armoede en afhankelijkheid te voorkomen. Daarbij is het ook met name belangrijk om te investeren in vakmensen, bijvoorbeeld bij (overstap naar een technische functie).
- **Rechtvaardige verdeling van kosten en baten:** Een eerlijke verdeling van de baten van nieuwe technologie (zoals AI) via de cao en het belastingstelsel. Zowel waar het gaat over geld als over tijd. Daarnaast een eerlijke transitie waarbij de lasten van klimaatbeleid niet bij lage inkomens, huurders of werknemers komen te liggen. Bovendien mag technologische vooruitgang niet leiden tot hogere bedrijfswinsten én een verschraving van de belasting- en premiegrondslag: de opbrengsten van AI en robotisering moeten eerlijk worden verdeeld. Dit vraagt om het corrigeren van de scheefgroei tussen arbeid en kapitaal, wellicht via een robottaks, zodat de lasten niet langer eenzijdig op werknemers drukken en de collectieve voorzieningen duurzaam gefinancierd blijven.
- **Inrichting economie van de toekomst:** Het is van belang dat we een transitie maken naar een duurzame en circulaire economie, die bijdraagt aan een veilige en gezonde toekomst voor iedereen met voldoende kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid, welvaart en welzijn en dat we laagwaardige arbeid met slechte arbeidsomstandigheden gaan verbeteren.<sup>2</sup> Dat vereist ook een toekomstbestendig industriebeleid zodat onze industrie in tijden van de energietransitie concurrerend blijft en bijdraagt aan goed werk en welvaart.
- **Internationale conflicten:** Wij brengen in kaart hoe internationale conflicten doorwerken op werkenden, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden in Nederland en hoe wij daar als vakbond effectief op in kunnen spelen. Vanuit internationale solidariteit ontwikkelen wij een duidelijke rol voor de vakbond in het omgaan met internationale conflicten.
- **Internationale druk vraagt om nationale versterking:** Tegelijkertijd zetten wij ons in voor het versterken en beschermen van cruciale sectoren. In een tijd van toenemende polarisatie en afbraak van vakbondsrechten, zowel nationaal als internationaal, is het van belang dat werkenden in deze sectoren weerbaar zijn, goed georganiseerd en kunnen rekenen op sterke collectieve afspraken en solidariteit over grenzen heen.

## 5. EENHEID BOVEN VERDEELDHEID

Als vakbond brengen we mensen samen en zetten we ons in voor een rechtvaardige samenleving, toch zien we dat mensen steeds vaker tegenover elkaar staan. Daardoor staat ons werk als vakbond onder druk.

- **Werkenden verenigen tegen werkgevers & opdrachtgevers:** Het is van belang dat wij de tegenstelling tussen werkgevers, opdrachtgevers en werkenden, en solidariteit tussen werkenden onderling, bovenaan de agenda krijgen en houden. Daar moeten wij onze (kader)leden ook in meenemen en waar nodig opleiden. De FNV biedt geen podium voor organisaties of politici die de solidariteit van werkenden onderling op basis van exclusie van bevolkingsgroepen ondermijnen.
- **Een bond zijn waar iedereen zich welkom voelt:** Iedereen is welkom bij de FNV, ongeacht taal, afkomst, gender, fysieke of mentale behoeftes, levensfase, en we spreken duidelijke regels af hoe we zorgvuldig met elkaar omgaan. Dat doen we op basis van de FNV-grondslag. De FNV zet zich actief in om racisme, discriminatie en rechts-extremisme zowel intern als extern te bestrijden. Dat doen we intern met scholing en extern met het benadrukken

---

<sup>2</sup> Zie ook de FNV Klimaatvisie: 'Werken aan een eerlijke transitie'

van solidariteit en gelijkwaardigheid van werkenden in maatschappelijke discussies. Wij gaan daarbij uit van de gelijkwaardigheid van, en solidariteit tussen, mensen van elke bedrijfstak, elke gender en elke herkomst, waarbij we altijd proberen de eenheid naar buiten toe te behouden.. Daarom organiseren we vakbondsactiviteiten altijd op basis van onze grondslag. Bij het inzetten van moderne communicatiemiddelen (ICT) wordt ervoor gezorgd dat ook leden die hier niet in thuis zijn of die moeite hebben met taal en lezen, op een passende manier bereikt blijven worden of FNV kunnen bereiken.

- **Versterken staking-, demonstratie- en vakbondsrechten:** Versterken staking-, demonstratie- en vakbondsrechten. We zien dat steeds meer partijen deze rechten willen afbreken. Wij beschermen deze rechten niet allen, maar strijden om deze uit te breiden. Hierbij strijden wij in het bijzonder voor een meer uitgebreid recht op politieke stakingen (waar ook stakingen uit solidariteit met andere sectoren onder kunnen vallen), wat in meerdere Europese landen al bestaat.
- **Tegengaan polarisatie en geweld:** Het grootste probleem, wereldwijd, is de toenemende polarisatie en bijbehorend geweld. Democratie en rechtsstaat worden zowel binnenlands als in de wereld aangevallen. De vakbeweging is een van de pijlers van democratie en rechtsstaat. We werken daarom samen met organisaties en personen die democratie en rechtsstaat beschermen en ondersteunen.

## WAT IS ERVOOR NODIG OM ONZE DOELEN TE BEREIKEN?

Onze macht komt in de eerste plaats van de organisatie op de werkvloer. Van kadergroepen die elke dag bouwen aan de band met collega's. Een sterk georganiseerde FNV is de basis: onze invloed, zichtbaarheid en groei staan of vallen hiermee. De FNV formuleert haar doelen zoveel mogelijk vanuit een positieve en oplossingsgerichte benadering: wat we willen bereiken voor werkenden en de samenleving staat centraal.

### 1. STERK GEORGANISEERDE FNV

- **Actief betrokken leden:** FNV-sectoren en bij de FNV aangesloten bonden zijn de basis voor de betrokkenheid en strijdbaarheid van onze leden, en ook voor onze zichtbaarheid naar buiten. Zij betrekken zo veel mogelijk hun leden in het vakbondswerk, luisteren naar hun inbreng en organiseren de zichtbaarheid binnen hun bedrijfstak, binnen andere doelgroepen en in de publiciteit.
- **Sterke kadergroepen:** Kaderleden en kadergroepen vormen de basis van vakbondsmacht. Kaderleden moeten goed opgeleid, begeleid, beschermd en ondersteund worden. De FNV zorgt voor een structurele en toegankelijke ondersteuning van (nieuwe) kaderleden, onder andere door gerichte introductie, scholing en kennisdeling, zodat zij hun rol effectief kunnen vervullen. Onder andere door goede facilitering vanuit en samenwerking met werkorganisatie. Kaderleden moeten vindbaar zijn in het FNV-systeem. Er komen goede kaderfaciliteiten in cao's en bij sectoren zonder cao's zorgen we voor het faciliteren van de kaderleden. We investeren in sectoroverstijgende kadernetwerken en -scholingsdagen via onder andere de lokale netwerken. We gaan daarnaast aan de slag met het werven van nieuwe, diverse en aansprekende kaderleden en het faciliteren van de thematische netwerken. Om nieuwe kaderleden effectief te werven geven we het kaderwerk vorm op een hybride, actiegerichte en projectmatige manier. Kaderleden worden opgeleid en ondersteund om flexibel en op projectbasis invulling te geven aan hun rol, waarbij de focus ligt op het bouwen van macht, leiderschap binnen de vakbond en het voeren van campagnes. Daarbij kunnen we gebruik maken van allerlei strategische en tactische instrumenten waaronder organizing. Dit alles wordt meegenomen bij een herijking van het Kaderstatuut en van de Kadervisie, die na herijking wordt geïmplementeerd.
- **Sectoralisatie:** sterke sectoren vereisen voldoende autonomie en zeggenschap, zodat zij zelfstandig kunnen sturen op sectorspecifieke vraagstukken en slagvaardig kunnen optreden in het belang van hun leden. De sector vormt het primaire niveau voor de organisatie van het vakbondswerk. Sectoren zijn verantwoordelijk voor de inzet rond cao's, de opbouw van kader en leden en de inzet van mensen en middelen. Het centrale niveau, verbindt en vertegenwoordigt. De kracht van de FNV begint op de werkvloer en in de sectoren, waar cao's worden afgesloten, acties worden gevoerd en leden worden georganiseerd. De sectoren worden daadwerkelijk gepositioneerd als het primaire niveau van vakbondswerk en worden versterkt in mandaat, organisatie en uitvoering. Bij de verdere uitwerking van de organisatie wordt gewerkt aan een transparante en uitlegbare toedeling van middelen. De relevante onderdelen van de werkorganisatie van de FNV leggen regelmatig het belang van de sectorstructuur uit en we zetten ons in om de sectoren te versterken door de bemensing van de sectorale organen te bevorderen zodat ruggespraak met de achterban goed gefaciliteerd wordt, vooral in sectoren waar deze werkwijze nog weinig

is ingeburgerd. We willen iedere sector hierin faciliteren. Solidariteit binnen en tussen sectoren vormt de basis van de FNV. De FNV maakt heldere en transparante afspraken over de manier waarop solidariteit binnen en tussen sectoren wordt georganiseerd en geborgd. Ook coördineren wij onze stakingen waar dat noodzakelijk is sector overstijgend, zodat onze onderlinge binding, solidariteit en slagkracht als FNV verbeterd wordt.

- **Goede individuele belangenbehartiging:** Onze individuele belangenbehartiging moet laagdrempelig, toegankelijk en van hoog niveau zijn, inclusief werk-naar-werkbegeleiding via de VAKbeweging. Daar waar individuele belangenbehartiging en collectief elkaar kunnen versterken, wordt dit bevorderd. Bestuurders van sectoren dienen geïnformeerd te worden over bedrijven die zich niet houden aan CAO's of CAO's in het nadeel van werknemers uitleggen of interpreteren. Individuele belangenbehartiging is gebaat bij adequate collectieve belangenbehartiging. Ook begeleiding en ondersteuning op zorggebied, bij WMO-aanvragen, WLZ en mantelzorg wordt verder ontwikkeld. We onderzoeken of deze belangenbehartiging (ook door kaderleden) verder kan gaan dan enkel hulp bij directe werk-gerelateerde problemen. In dit onderzoek wordt zowel de haalbaarheid, als ook het groeipotentieel voor onze vakbond meegenomen.
- **Sterke lokale netwerken:** Lokaal willen we toegankelijk en zichtbaar zijn. Lokale netwerken zijn onze ogen en oren op lokaal en regionaal gebied. Daarvan gaan we optimaal gebruik maken. Via de lokale netwerken kunnen we voor veel leden als vakbond dicht bij huis komen. Voor hun continuïteit zijn lokale netwerken afhankelijk van voldoende gedreven kaderleden. Aandacht voor jonge aanwas en herkiesbaarheid zijn daarbij belangrijk. Lokaal willen we toegankelijk en zichtbaar aanwezig zijn. We zetten in op het organiseren van laagdrempelige lokale activiteiten, hierbij ligt de verantwoordelijkheid en het initiatief bij lokale netwerken. We gaan daarnaast onderzoeken hoe we op lokaal niveau de opgedane kennis en ervaring met de WMO- en zorgondersteuning kunnen voortzetten. Binnen de regio's werken sectoren en lokale netwerken samen om de doelen van de FNV te bereiken en onze dienstverlening te versterken. We hebben oog voor grote economische clusters in Nederland. De FNV zet zich expliciet in voor regio's waar voorzieningen onder druk staan, met bijzondere aandacht voor bereikbaarheid, zorg en onderwijs. We ondersteunen kaderleden in lokale netwerken om aan politieke beïnvloeding op lokaal niveau te doen en daarbij bieden wij alle benodigde scholingen. Lokale kadergroepen die aan politieke beïnvloeding doen worden beter gehoord en geïnformeerd. De lokale en thematische netwerken worden gestimuleerd om vanuit hun thematische expertise bij te dragen aan de kwaliteit van besluitvorming, de versnelling van voorbereiding en het optimaal benutten van aanwezige kennis. Netwerken hebben de ruimte om proactief voorstellen in te dienen op basis van ontwikkelingen op de werkvloer en in de samenleving. De FNV faciliteert goede communicatie en overleg tussen de (lokale) netwerken en de landelijke besluitvormende organen, waaronder de sectorraden en de bondsraad. We onderzoeken de mogelijkheid van een regionale vakbondsdagen waar ervaringen kunnen worden uitgewisseld en thema's besproken. We zetten in op het versterken van lokale netwerken door te investeren in activerend vakbondswerk. Door groepen mensen als collectief te activeren stellen we ze in staat zeggenschap op hun leven en omgeving te krijgen. We gaan experimenteren om op lokaal/regionaal niveau door 'zelforganisatie' resultaatgericht vakbondswerk te ontwikkelen en krachtige gemeenschappen op te bouwen. Kaderleden krijgen de mogelijkheid om hun vaardigheden en talenten in te zetten. FNV lokaal zet zich in om een goede vertegenwoordiging te zijn van groepen zoals vrouwen, jongeren en mensen met een migratieachtergrond. Daarbij is het van groot belang om zichtbaar te zijn en gebruik te maken van een geschikte locatie voor vakbondswerk, waar mogelijk vanuit de lokale vakbondshuizen of spreekuurlocaties
- **Blijven leren als FNV:** We formuleren scherpe doelstellingen en evalueren die. We moeten succesverhalen van aangesloten bonden, uit sectoren en regio's snel identificeren en uitrollen. Ook moeten we zaken evalueren die niet goed zijn gegaan. Daarnaast doen we onderzoek naar de haalbaarheid van ideeën over hoe we ons effectief anders kunnen organiseren als vakbond. De positie van de vakbeweging is ernstig verzwakt in het krachtenveld van werkgevers overheid en vakbeweging. Door onderzoek gaat het FNV die positie versterken. Denk hierbij aan uitvoering van sociale zekerheid door de vakbond (het Gentse model), een landelijke minimum-cao, inclusief automatische prijscompensatie of het verplicht stellen van cao-onderhandelingen voor werkgevers of denk aan samenwerkingsverbanden met beroepsorganisaties of branches waarbij een gecombineerd lidmaatschap wordt onderzocht. De FNV gaat de komende jaren planmatig bezig met het versterken van extern zichtbare sectoren/lidbonden met democratische beleidsbepalende verenigingsorganen. De FNV zet in op transparante procesverbetering door gelijkwaardige samenwerking tussen werkorganisatie en kaderleden. Sectoren worden vroegtijdig en structureel betrokken bij beleidsvorming; besluitvorming volgt bij voorkeur pas na volledige informatie en ruimte voor oordeelsvorming. Grote thema's worden gezamenlijk voorbereid. Voor een goede voorbereiding en behandeling van

belangrijke sector overstijgende thema's en onderwerpen worden commissies en werkgroepen gefaciliteerd. De FNV versterkt haar organisatie door thematische netwerken actief te benutten en te positioneren als ondersteunende schakels tussen beleid, kaderwerk en de werkvloer. Het Meerjarenbeleid wordt jaarlijks door het bestuur geëvalueerd. Deze evaluatie en eventueel voorgestelde maatregelen, worden jaarlijks besproken met en geaccordeerd door de Bondsraad.

- **Democratische verkiezingen:** De komende periode worden de statuten voor de verkiezingen van het volgende bestuur met de bondsraad besproken. Hierbij is het van belang dat de vakbondsdemocratie tot haar recht komt.

## 2. ZICHTBARE EN BEELDBEPALENDE FNV

- **Drempelverlagende activiteiten:** De FNV organiseert meer drempelverlagende, thema- en doelgroepgerichte activiteiten om de zichtbaarheid, betrokkenheid en toegankelijkheid voor (potentiële) leden te vergroten.
- **Zichtbaar op de werkvloer en dicht bij de mensen:** Het is belangrijk dat wij als FNV zichtbaar zijn in de samenleving en op de werkvloer (digitaal en fysiek) en herkenbaar in de woonomgeving, zodat mensen zien dat wij hun zorgen serieus nemen en iets voor hen betekenen. We laten ongeorganiseerde collega's zien waarom het nodig is dat ook zij zich bij de vakbond aansluiten. We zijn zichtbaar op plekken waar mensen nieuws en informatie tot zich krijgen. We zetten in op nieuwe en sociale media terwijl we ook de traditionele media blijven bedienen. De organisatie zet zich actief in om informatie te halen én te brengen bij zoveel mogelijk mensen. Zichtbaar betekent ook benaderbaar. We bieden laagdrempelige toegankelijkheid aan (potentiële) leden. Daarbij zetten we nadrukkelijk in op het bereiken van jongeren via kanalen die zij gebruiken, zoals social media om zo nieuwe generaties werknemers actief te betrekken bij de vakbond.
- **Beeldvormend in het maatschappelijk debat:** Wij zorgen dat onze visies op hoe een eerlijke samenleving er uitziet terug komen in het maatschappelijk en politieke debat. Deze visies stellen wij samen met onze leden op. Dat doen we op onder andere thema's als AOW, sociale zekerheid en minimumloon. Maar ook op minder bekende vakbondsthema's laten we van ons horen. Hetgeen moet leiden tot maatschappelijke bewustwording en verandering.
- **Trots op de vakbond:** We moeten successen zichtbaar maken en vieren, mensen helpen bij de beoefening van hun vak, hun stem versterken en het verhaal vertellen over hoe het beter kan in Nederland. Organizing is daar een beproefde en effectieve werkwijze voor.
- **Vernieuwende FNV:** We ontwikkelen nieuwe manieren van tegenmacht, zeker in arbeidsmarktsectoren waar geen cao's worden afgesloten en/of waar veel misstanden optreden.

## 3. INVLOEDRIJKE FNV

- **Sterke cao:** We hebben gezien dat actievoeren en sterke en diverse kadergroepen zorgen voor betere resultaten en ledengroei, meer dan ooit is het daarom tijd om in te zetten op strijd om onze idealen en doelen te verwezenlijken. We moeten dus klaar staan om op te schalen waar nodig. Het is van belang dat we aan de slag gaan met het organiseren van groeisectoren, met name daar waar veel jongeren werken en waar we nu niet sterk georganiseerd zijn en het afspreken van toegang tot de werkvloer. We blijven werk maken van het versterken van het cao-stelsel, via wetgeving en jurisprudentie. Daarnaast maken wij werk van handhaving van cao-afspraken en tegengaan van cao ontduiking. Toegang tot de werkvloer is noodzakelijk voor een zichtbare FNV en sterke cao's. De FNV zet in alle sectoren onverminderd in op toegang tot de werkvloer voor werknemers van de vakbond, waarbij per sector ruimte is om afspraken op maat te maken.
- **Sterke lobby, inclusief polder:** We moeten zo sterk zijn dat Den Haag en lokale overheden niet om ons heen kunnen. Die kracht komt uit de strijdbaarheid van onze leden, ons vakbondswerk, uit sterk onderhandelen, brede coalities en slimme beïnvloeding in de polder, de lokale politiek, in Den Haag en in Brussel. De FNV inzet hiervoor komt voort uit wat leeft onder de leden in de sectoren en wat op de werkvloer belangrijk is. Op onderwerpen gaan wij coalities vormen met relevante partijen, zoals de milieubeweging, organisaties ter bescherming van een toereikende volkshuisvesting, ouderenbonden, studentenvakbonden, organisaties voor consumentenbescherming, die zich inzetten tegen discriminatie en voor internationale solidariteit. Samen kunnen we een vuist maken en bewaken we de kwaliteit van het bestaan.
- **Europese en internationale samenwerking:** Wij blijven optrekken met de Europese en internationale vakbondskoepels, zowel sectoraal als sectoroverstijgend, en met vakbonden in andere landen en niet gouvernementele-organisaties (NGO's) om de afbraakagenda van de politiek en het bedrijfsleven tegen te gaan en om de grote ontwikkelingen en scheefgroei in onze samenleving het hoofd te kunnen bieden. Wij verzetten ons krachtig tegen het

idee dat economische groei moet worden bereikt ten koste van de bescherming van arbeid, consumenten en milieu. Wij staan in Nederland en Europa op tegen oneerlijke concurrentie op de basis van arbeidsvoorwaarden. We gaan door met het verbeteren van de bescherming van werkenden en uitkeringsgerechtigden via EU-wetgeving.<sup>3</sup> En we gaan onderzoeken hoe we op Europees niveau een volwaardige vorm van werknemersverzekeringen kunnen ontwikkelen. De FNV blijft deelnemen aan internationale campagnes en zich inzetten voor sterke internationale arbeidsnormen, onder andere in waardeketens en voor bindende naleving van internationale arbeidsnormen in de internationale handels- en investeringsverdragen. Internationale solidariteit is een kernwaarde van de vakbeweging en die zetten we structureel voort, onder andere via de 0,7% van de ledenbijdragen voor solidariteitsprojecten.

- **(Mede)zeggenschap:** Wij zetten in op democratisering van de werkvloer, waaronder instemmingsrechten, transparantie van bedrijfsbesluiten en collectieve zeggenschap over strategische keuzes. De FNV gaat meer zichtbaar zijn voor ondernemingsraadleden die zich kandidaat hebben gesteld voor de FNV, hen ondersteunen om FNV-beleid uit te dragen, gebruik te maken van hun rechten op scholing, met elkaar in contact te komen, kansen te signaleren en nieuwe leden in te schrijven. We geven meer ruchtbaarheid aan de vele manieren waarop we medezeggenschap nu al versterken en ondersteunen. We hebben meer invloed als OR en vakbond samen optrekken, ieder vanuit de eigen rol. Wij onderzoeken meerdere mogelijkheden tot versterking van de medezeggenschap door uitbreiding van de instemmings- en adviesverplichtingen in navolging van Europese medezeggenschapsregelingen.
- **Actievoeren:** de FNV is invloedrijk als we acties kunnen voeren en zo onze onderhandelingspositie kunnen versterken. We hebben geleerd dat er vele manieren zijn om gezamenlijk in actie te komen. Onze leden zijn vaak erg creatief zijn in het bedenken van actievormen die passen bij de sector. Staken geldt daarbij als ons krachtigste middel om onze onderhandelingspositie te versterken.
- **Grensregio's:** De FNV werkt samen met vakbonden in buurlanden, met specifieke aandacht voor kennisontwikkeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsmigratie en grensoverschrijdend werk.

#### 4. GROEIENDE FNV

- **Laagdrempelig lidmaatschap:** De FNV streeft een laagdrempelig lidmaatschapsmodel na, waarbij blijvende toegankelijkheid voor nieuwe en bestaande leden wordt gegarandeerd.
- **Individuele belangenbehartiging en processen op orde:** Individuele belangenbehartiging is een essentiële service voor leden. De FNV analyseert welke uitdagingen er spelen op het gebied van individuele belangenbehartiging en investeert om de individuele belangenbehartiging voor leden te optimaliseren en daar herkenbaar én zichtbaar op zijn. We moeten het afsluiten van cao's op eveneens op orde hebben. Op beide onderwerpen moeten wij herkenbaar én zichtbaar zijn.
- **Ledenwerfactiviteiten:** De FNV kiest voor een geïntegreerde strategie voor ledenwerving en machtsopbouw, waarin organisatiekracht op de werkvloer en strategische marketing onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Actieve machtsopbouw op de werkvloer blijft een kernpijler: leden worden structureel getraind en gefaciliteerd om samen met collega's organisatiekracht op te bouwen, op basis van bewezen methodieken en met ruimte voor vernieuwing. Het gesprek van collega tot collega vormt daarbij de basis voor duurzame betrokkenheid en een groeiende, strijdbare vakbeweging. Tegelijkertijd intensiveert de FNV de inzet van marketing als strategisch instrument voor ledenwerving en -behoud. Door gerichte, slimme en datagedreven marketing, het versterken van lid-werft-lid en het positioneren van onze individuele dienstverlening, vergroten we bereik, zichtbaarheid en instroom. Deze marketinginzet ondersteunt en versterkt de werving op de werkvloer: marketing creëert momentum en toegang, het persoonlijke contact zorgt voor verdieping, binding en activering. De FNV stuurt daarmee op samenhang en wederzijdse versterking tussen marketing, werkvloerwerving en organisatieopbouw. Op basis van inzichten en succesvolle praktijken uit aangesloten bonden, sectoren en de werkorganisatie wordt deze geïntegreerde aanpak voortdurend aangescherpt en doorontwikkeld. We introduceren een gericht programma wat de kennismaking en ervaring van de waarde van de vakbond faciliteert. We geven prioriteit aan onderzoek naar hoe wij ledengroei kunnen vergroten. We introduceren een gericht programma wat de kennismaking en ervaring van de waarde van de vakbond faciliteert, specifiek binnen de ouder-kind-relatie.
- **Ledenbehoud:** We richten ons op actieve gemeenschapsvorming op de werkvloer. Ons ledenbehoud is het resultaat van organische verbondenheid vooraf. We investeren in lokale netwerken, sociale activiteiten en structurele onderlinge steun, waardoor de vakbond een onmisbaar onderdeel wordt van de werkplek. We moeten

---

3 Zie ook: [Europa verdient beter! - FNV programma voor de Europese mandaatsperiode 2024 - 2029](#)

mensen die pas kort lid zijn goed welkom heten en kaderleden daar ook in faciliteren. We moeten veel beter laten zien wat de FNV allemaal te bieden heeft voor leden, werkenden, uitkeringsgerechtigden en senioren. We moeten zorgen dat leden die richting hun pensioen gaan zich welkom blijven voelen bij de FNV. Door specifieke activiteiten en communicatie te organiseren voor deze doelgroep houden we hen betrokken bij het vakbondswerk. Ook voor andere leden die overwegen op te zeggen is het van belang om de toegevoegde waarde van vakbondslidmaatschap te laten zien, ongeacht of zij werken, gepensioneerd of uitkeringsgerechtigd zijn.

- **Het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen:** Als vakbond vertegenwoordigen wij alle werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Discriminatie, in welke vorm of op welke grond dan ook, is binnen de FNV en op de arbeidsmarkt onaanvaardbaar. Wij zetten ons actief in voor gelijke behandeling, inclusie en gelijke kansen voor iedereen. Een aantal groepen zijn ondervertegenwoordigd in ons ledenbestand, terwijl het belangrijk is dat wij een goede afspiegeling zijn van de samenleving. Dat zijn in ieder geval vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten, LHBTQIA+ mensen, mensen uit Caribisch Nederland, neurodiverse mensen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een (arbeids)beperking, nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking), flexkrachten en zzp'ers. Wij blijven ons ook sectoroverstijgend organiseren, zodat initiatieven zoals FNV voor vrouwen (vrouwenstrategie), het expertteam arbeidsmigranten en Young and United (jongerenstrategie) hun belangrijke werk voort kunnen zetten. Daarnaast is het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen een verantwoordelijkheid van de hele organisatie. Iedereen draagt eraan bij dat we herkenbaar en zichtbaar zijn op thema's die voor deze groepen belangrijk zijn. Wij focussen ons op het integreren van deze ondervertegenwoordigde groepen binnen de bestaande vakbondsstructuren. Ook is het zaak dat we inzetten op diverse kadergroepen, daarbij zal in het bijzonder zal ingezet worden op de evenredige afspiegeling van vrouwen, jongeren, personen van kleur en de groep LHBTQIA+ in de diverse gremia (bestuur, bondsraad, sectorraden).
- **Structureel toekomstbestendig:** De FNV stelt het organiseren van jongeren (tot 35 jaar) vast als een zelfstandige, blijvende prioriteit gericht op zichtbare actie en verhoogde organisatiegraad op de werkvloer. Dit wordt ondersteund door een langetermijnstrategie en passende organisatorische en financiële afspraken binnen de reguliere besluitvorming van de vereniging. Alle sectoren bouwen aan actiegerichte jongerenkadergroepen die nauw samenwerken met FNV Young & United om de actiebereidheid en machtspositie van werknemers te versterken.

# **CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING**

**SCHONE VERSIE MET VERWERKTE  
PREADVIEZEN**



# CONGRESRESOLUTIE: DE KRACHT VAN BEWEGING

## MEERJARENBELEID FNV 2026 - 2030

### ANALYSE

Als FNV staan we voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. De FNV is er om werkers, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden te verenigen en op die manier macht op te bouwen om tot structurele verandering te komen. We zijn van oudsher het sterkst rond werk en inkomen, maar wij komen ook onder andere op voor gezondheidszorg, sociale zekerheid en huisvesting. Werkenden, uitkeringsgerechtigden en AOW-gerechtigden staan onder druk. Bedrijven worden steeds machtiger en worden daarin gefaciliteerd door de politiek, die zowel in Nederland als Brussel een afbraakagenda uitrolt en de publieke sector uitkleedt en daarmee de rechten van werkend Nederland afbreekt. Er spelen grote veranderingen en crises met wereldwijde impact, denk aan de invoering van AI, de klimaatcrisis, de wooncrisis en toenemende internationale instabiliteit. De hogere uitgaven aan defensie kunnen de druk op ons sociale stelsel vergroten wanneer de verkeerde keuzes worden gemaakt. Zowel op wereldschaal als in Nederland zal de klimaatcrisis bestaansmiddelen vernietigen, met onder andere oplopende kosten, conflicten en enorme vluchtelingenstromen als gevolg. Dit alles zet mensen verder onder druk en wakkert polarisatie aan. Ook als vakbond staan we voor uitdagingen. We stabiliseren in ledental, maar grote ledengroei blijft uit. De cao staat onder druk. Mensen denken vaak niet aan de vakbond als oplossing voor hun zorgen. Al deze uitdagingen bieden ook een kans: om als vakbeweging samen in beweging te komen en sterker te worden. Niet ondanks, maar juist dankzij deze uitdagingen.

### WAT WILLEN WE BEREIKEN?

#### 1. EERLIJKE ARBEIDSMARKT EN BESTAANSZEKERHEID

Een eerlijke arbeidsmarkt is van fundamenteel belang voor de FNV. Iedereen moet dezelfde kansen hebben en niemand wordt achtergesteld. Armoede is in alle vormen voor ons altijd onacceptabel en daar zullen wij naar handelen.

- **Eerlijke beloning van werkenden:** Wij willen een robuuste koopkrachtstijging. Gelijk werk, moet gelijk beloond worden. Het is onbestaanbaar dat bijvoorbeeld vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten of uitzendkrachten minder verdienen voor hetzelfde werk. We willen een eerlijk minimumloon, 60% van het mediane loon en de afschaffing van het minimumjeugdloon. We moeten goede tariefafspraken maken voor zzp'ers in cao's en schijnzelfstandigheid tegengaan. We maken afspraken voor mensen die als vrijwilligers werken, zoals mantelzorgers. Natuurlijk mag vrijwillige inzet mag nooit leiden tot verdringing van betaalde arbeid, aantasting van arbeidsvoorwaarden of informele afwenteling van verantwoordelijkheid en werkdruk op werknemers.
- **Gelijke beloning van vrouwen:** De positie van werkende vrouwen vraagt om specifieke en blijvende aandacht van de FNV. Vrouwen werken vaker in sectoren met lagere lonen en flexibele contracten. Vrouwen worden onevenredig geraakt door de loonkloof en ongelijke beloning, deeltijdwerk en financiële afhankelijkheid. Daarbij ervaren zij vaak hoge werkdruk als gevolg van de combinatie van werk en zorgtaken en zijn er voor hen beperkte loopbaanperspectieven. Deze ongelijkheid is structureel en vraagt om gerichte vakbondsinzet. De FNV zet zich dan ook expliciet in voor het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, met aandacht voor gelijke beloning, het verkleinen en verdwijnen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (ook middels loontransparantie conform de Europese Richtlijn) en voor een eerlijkere verdeling van arbeid en zorg.
- **Zekerheid:** De FNV vindt dat werk dat structureel voor handen is, gedaan moet worden door mensen met een vast contract. Dat doen we door dit principe goed vast te leggen in cao's en wet- en regelgeving. Ongewenste flexconstructies, waaronder schijnzelfstandigheid, dringen we terug. Ook blijven we arbeidsmigranten, jongeren en andere flexkrachten organiseren. De FNV zet zich in voor gelijke behandeling van arbeidsmigranten, waaronder het tegengaan van oneerlijke loon- en kostenconstructies (o.a. huisvesting). We willen voorkomen dat zij onterecht in flexibele arbeidsrelaties blijven en ongelijk behandeld worden, omdat zij arbeidsmigrant zijn. Handhaving en effectief toezicht zijn hiervoor noodzakelijk. Zelf blijft FNV inzetten op het betrekken, beschermen en organiseren van arbeidsmigranten. We geven scholing en faciliteren mogelijkheden om kadergroepen op de werkplek te organiseren. Zo voorkomen we dat mensen in verschillende arbeidsrelaties als concurrenten tegen elkaar opgezet worden, wat uitbuiting en racisme aanjaagt.

- **Kwaliteit van werk:** Het is belangrijk dat mensen werk hebben met fysiek en sociaal veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Dat betekent een gezonde werkdruk en een goede werk-privébalans. En zonder onveilige stoffen, zonder discriminatie en met omgangsvormen vrij van intimidatie en geweld. We zetten ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt voor alle werkenden. FNV maakt prioriteit van het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme op de arbeidsmarkt en overheid. Werkenden hebben professionele autonomie en zeggenschap over hun werk, de inrichting, de inhoud en hun arbeidstijden en roosters. Dit is niet beperkt tot bepaalde functies of tot een bepaald opleidingsniveau. Een slechte verdeling van onbetaalde zorgtaken kan ertoe leiden dat mensen minder vaak betaald werken dan ze zouden willen. Dit betreft vaak vrouwen, omdat zij vaker en meer zorgtaken op zich nemen. Zaken als toegankelijke en betaalbare kinderopvang en mantelzorgverlof zijn daarom essentieel om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen. De congresresolutie pleit voor structurele erkenning en ondersteuning van mantelzorgers, met betere financiële steun, toegankelijke respijtzorg, flexibele arbeid en meer maatschappelijke waardering. Duurzame inzetbaarheid, met speciale aandacht voor de toenemende vergrijzing, is belangrijk om op een gezonde manier je pensioen te halen.
- **Goede sociale zekerheid:** Iedereen heeft recht op goede sociale zekerheid met bijbehorende koopkrachtstijging. Wij maken goede afspraken over verhogingen van uitkeringen. Wij strijden daarom voor behoud en verbetering van de sociale zekerheid, inclusief het werkloosheidstelsel. Daarnaast maken wij werk van verbeteringen in het arbeidsongeschiktheid-stelsel. Geld voor sociale zekerheid, moet ook naar sociale zekerheid gaan.
- **Een goed pensioen:** De FNV blijft het pensioenakkoord als uitgangspunt hanteren. Voor de FNV is een goed pensioen 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW). Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen en houdt rekening met toekomstige generaties. Daarom verzetten we ons tegen extra verhoging van de AOW leeftijd. Het is van belang dat alle werkenden pensioen opbouwen, dus ook zelfstandigen. Daarnaast moeten we er werk van maken om de pensioenkloof van vrouwen te dichten en in de toekomst te voorkomen. Ook moeten we aandacht blijven hebben voor verzekerde pensioenregelingen. Wij overwegen alleen een verzekerde regeling als er geen andere mogelijkheden zijn om voor werknemers een pensioen af te spreken. De FNV eist structurele, wettelijk verankerde regelingen voor zware beroepen, zodat werknemers gezond hun pensioen halen en de mogelijkheid hebben om eerder te stoppen.
- **Bestrijding armoede:** De FNV komt zichtbaar op voor de belangen van armen, kwetsbaren en de zogenoemde werkende armen in de samenleving, door in te spelen, aandacht te geven en acties te voeren tegen ontwikkelingen, die grote negatieve gevolgen hebben voor de inkomens van mensen. De FNV richt zich op een menselijke, regelarme participatiewet die gericht is op duurzame inzetbaarheid, met aandacht voor participatie, maatwerk en perspectief op passend werk, en meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarmee versterken we zowel de individuele waardigheid als de sociale samenhang in de samenleving. Zo dragen we bij aan bestrijding van het ontstaan en voortbestaan van groepen die worden bedreigd door armoede.
- **Gelijk speelveld:** De FNV zet zich in voor een gelijk speelveld op arbeidsvoorwaarden, ook internationaal en in Caribisch Nederland, en verzet zich tegen elke vorm van 'social dumping'.

## 2. KRACHTIGE (SEMI)PUBLIEKE SECTOR

De publieke sector staat onder druk. Het gevolg hiervan is dat Nederland een minder fijne plek wordt om te leven, leren en werken.

- **Overheid als goede werkgever met sterke vakbonden:** Een sterke vakbond draagt bij aan een sterke publieke sector, maar deze publieke sector vereist ook een daadkrachtige en betrouwbare overheid. Daar zet de FNV zich voor in.
- **Tegengaan marktwerking:** Marktwerking werkt niet in de publieke sector. Het ondergraaft de kwaliteit van dienstverlening, holt arbeidsvoorwaarden uit en drijft de werkdruk omhoog. Publieke taken vereisen geen winstgedreven, maar democratische zeggenschap. Wij willen ons inzetten om de publieke sector meer publiek te maken. Het tegengaan van verdere privatisering van overheidstaken en waar nodig privatiseringen terugdraaien, is daarbij één van de kerndoelen. Het voortzetten van onze inzet van onder andere de woonvisie uit 2021 en 'De Toekomst is Publiek' moet doorgaan, om de publieke sector te behouden en basisvoorzieningen zoals wonen, kinderopvang, zorg etc. toegankelijk te maken en te houden.<sup>1</sup> We werken toe naar een socialer en groener stelsel van aanbesteden, zoals eisen over toepassing en naleving van de cao.

<sup>1</sup> Zie: De Toekomst is Publiek ([fnv.nl/acties/de-toekomst-is-publiek](https://fnv.nl/acties/de-toekomst-is-publiek)) en het bijbehorende rapport 'Publieke sector in focus: Werknemerservaringen, knelpunten en aanbevelingen' van de FNV.

- **De basis op orde en tegengaan onterechte bezuinigingen:** In plaats van de forse bezuinigingen op onder andere de zorg en sociale zekerheid, strijden wij voor structurele investeringen in de publieke sector, die direct ten goede komen aan de werkvloer.
- **Goed wonen:** Iedereen heeft recht op een betaalbare en kwalitatief goede woning. In plaats van huisvesting over te laten aan de markt, zien wij wonen als publieke taak. Wonen is een recht waarin de publieke sector moet voorzien. Door middel van sterke woningcorporaties en voldoende investeringen in de sociale huursector kan de overheid haar zorg voor betaalbare en kwalitatief goede huisvesting waarmaken. Iedereen zou maximaal 25% van het inkomen kwijt moeten zijn aan wonen. Zo zorgen we ervoor dat wonen als grondrecht betaalbaar blijft voor iedereen. Dit recht ziet ook op verduurzaming van de woning. Voor het goed functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt is het voldoende beschikbaar zijn van betaalbare woonruimte van groot belang. De FNV benadert het thema 'Wonen' vanuit werk en inkomen en pakt hierop een eigen rol. Het bezig van een huis zou geen voorwaarde moeten zijn om het financieel goed te hebben. FNV komt op voor eigenaar-bewoners en huurders en strijdt tegen de achterstelling van huurders.

### 3. KEREN VAN SCHEEFGROEI

Er is genoeg geld in Nederland, maar we verdelen het verkeerd. De winsten zijn in Nederland flink gestegen ten koste van de lonen. Daardoor staan de inkomens en gezondheid van mensen onder druk. Die scheefgroei moeten we keren. Hoe de koek tussen arbeid en kapitaal verdeeld wordt in Nederland wordt weergegeven in de arbeidsinkomensquote (AIQ). Daar is te zien dat ieder jaar minder geld naar werkenden gaat. De gedaalde arbeidsinkomensquote (AIQ) moet flink omhoog. Daarvoor is een inhaalslag nodig.

- **Sterke vakbond en sterke cao:** Door goede cao's af te spreken, verdelen we eerlijker wat er verdiend wordt in de economie. Wij vinden dat mensen eerlijk moeten worden beloond voor hun werk en ervaring. Er mogen niet te grote verschillen zitten tussen de begin- en eindsalarissen en de onder- en bovenkant van het loonegebouw. Scheefgroei binnen loonegebouwen gaan we tegen, dat doen we onder andere door ruimte te bieden voor loonafspraken in centen in plaats van procenten
- **Rechtvaardige belasting op winsten en vermogens:** De sterkste schouders dragen de zwaarste lasten. Inkomen uit vermogen en winst moet minstens even zwaar belast worden als inkomen uit arbeid. De allerrijksten en bedrijven moeten een grotere bijdrage leveren aan onze sociale zekerheid en de publieke sector. Hierop coördineren we ook Europees en internationaal.
- **Grip krijgen op hoe en waar geld wordt verdiend:** Wij maken werk van het internationaal organiseren van vakbondsmacht in de gehele productieketen. We gaan aan de slag met de democratisering van grote bedrijven via (Europese) (mede)zeggenschap, door in te zetten op meer zeggenschap voor werknemers, ook op internationaal niveau. Daarnaast gaan we ons pensioenkapitaal beter aanwenden om de koers van bedrijven bij te sturen.
- **Kosten afwentelen stoppen:** Werkgevers zijn de afgelopen decennia in staat geweest om hun verantwoordelijkheid af te schuiven. Ondernemersrisico's en kosten wentelen zij af op anderen. De rekening wordt betaald door mensen met onzekere contracten, verslechterende arbeidsomstandigheden, of door misbruik te maken van kwetsbaarheden onder specifieke groepen. Deze afwenteling leggen we bloot en pakken we aan.

### 4. ANTWOORD BIEDEN OP ONTWIKKELINGEN SAMENLEVING EN WERK (AI, KLIMAAT, GEOPOLITIEK)

Nieuwe technologie, klimaatverandering en stijgende internationale spanningen hebben wereldwijde impact. Deze ontwikkelingen vragen om wereldwijde samenwerking, ook van de vakbeweging, gericht op het wegnemen van de structurele, mondiale oorzaken en het bevorderen van internationale solidariteit. Ook zal de arbeidsmarkt veranderen. Technologische innovatie gaat samen met sociale innovatie, waarbij er aandacht is voor de menselijke maat, waardoor vervreemding wordt voorkomen. Sterkere sociale innovatie is noodzakelijk om technologische innovatie te laten slagen. Daarbij is het volgende belangrijk:

- **Zeggenschap werkenden over klimaat en technologie:** Het is belangrijk dat er zeggenschap komt van werknemers over bovenstaande onderwerpen, zodat de kwaliteit van werk op de werkvloer en de impact van het werk op de leefomgeving verbetert in plaats van verslechtert. Uitgangspunt bij technologische ontwikkeling is dat de mens centraal staat: werknemers houden controle over technologie, die aantoonbaar moet bijdragen aan betere arbeidskwaliteit en bredere maatschappelijke doelen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen technologie met beperkte impact (zoals aanpassing van de spamfolder) en technologie die kwaliteit van werk ingrijpend verandert

(zoals bepaalde vormen van AI dat werk vervangt of versneld). In het laatste geval geldt dat werknemers vanaf het begin betrokken moeten zijn bij ontwerp en invoering, actief worden voorbereid via scholing en opleiding, en dat toepassing alleen plaatsvindt met volwaardige zeggenschap van werknemers en hun vakbond, inclusief instemming van cao-partijen na onderhandelingen. FNV zet zich in voor een wettelijk recht op inspraak van werknemers bij de invoering van nieuwe technologie, in het bijzonder AI, op de werkvloer. De FNV blijft toezien op de naleving van bestaande wetgeving met betrekking tot AI, ook in EU vakbondsverband.

- **Iedereen moet mee kunnen doen:** Goede scholing en van werk-naar-werk trajecten zijn belangrijk, met name waar werk verandert of verdwijnt. Daarvoor worden afspraken gemaakt over beschikbare budgetten en ter beschikking te stellen tijd op individueel medewerker niveau. Werkenden moeten ook zekerheid hebben wanneer ze zonder werk komen te zitten of niet kunnen werken. Een goed vangnet is en blijft belangrijk. Het is belangrijk dat werkgevers investeren in duurzame inzetbaarheid van hun werknemers, en dat laagbetaalde functies niet worden teruggebracht tot alleen routinematige taken (laagwaardig en laagbetaald werk). Iedereen, maar met name jongeren, heeft recht op goede scholing die aansluit bij hun talenten, interesses en toekomstperspectief. Daarbij is het belangrijk dat gelijke kansen worden bevordert, vroegtijdige ondersteuning wordt geboden en er gezorgd wordt voor passende onderwijs- en ontwikkelmogelijkheden. We bevorderen stageplaatsen en instroommogelijkheden voor zij-instromers. Sterke inzet op van werk-naar-werk om armoede en afhankelijkheid te voorkomen. Daarbij is het ook met name belangrijk om te investeren in vakmensen, bijvoorbeeld bij (overstap naar een technische functie).
- **Rechtvaardige verdeling van kosten en baten:** Een eerlijke verdeling van de baten van nieuwe technologie (zoals AI) via de cao en het belastingstelsel. Zowel waar het gaat over geld als over tijd. Daarnaast een eerlijke transitie waarbij de lasten van klimaatbeleid niet bij lage inkomens, huurders of werknemers komen te liggen. Bovendien mag technologische vooruitgang niet leiden tot hogere bedrijfswinsten én een verschraving van de belasting- en premiegrondslag: de opbrengsten van AI en robotisering moeten eerlijk worden verdeeld. Dit vraagt om het corrigeren van de scheefgroei tussen arbeid en kapitaal, wellicht via een robottaks, zodat de lasten niet langer eenzijdig op werknemers drukken en de collectieve voorzieningen duurzaam gefinancierd blijven.
- **Inrichting economie van de toekomst:** Het is van belang dat we een transitie maken naar een duurzame en circulaire economie, die bijdraagt aan een veilige en gezonde toekomst voor iedereen met voldoende kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid, welvaart en welzijn en dat we laagwaardige arbeid met slechte arbeidsomstandigheden gaan verbeteren.<sup>2</sup> Dat vereist ook een toekomstbestendig industriebeleid zodat onze industrie in tijden van de energietransitie concurrerend blijft en bijdraagt aan goed werk en welvaart.
- **Internationale conflicten:** Wij brengen in kaart hoe internationale conflicten doorwerken op werkenden, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden in Nederland en hoe wij daar als vakbond effectief op in kunnen spelen. Vanuit internationale solidariteit ontwikkelen wij een duidelijke rol voor de vakbond in het omgaan met internationale conflicten.
- **Internationale druk vraagt om nationale versteviging:** Tegelijkertijd zetten wij ons in voor het versterken en beschermen van cruciale sectoren. In een tijd van toenemende polarisatie en afbraak van vakbondsrechten, zowel nationaal als internationaal, is het van belang dat werkenden in deze sectoren weerbaar zijn, goed georganiseerd en kunnen rekenen op sterke collectieve afspraken en solidariteit over grenzen heen.

## 5. EENHEID BOVEN VERDEELDHEID

Als vakbond brengen we mensen samen en zetten we ons in voor een rechtvaardige samenleving, toch zien we dat mensen steeds vaker tegenover elkaar staan. Daardoor staat ons werk als vakbond onder druk.

- **Werkenden verenigen tegen werkgevers & opdrachtgevers:** Het is van belang dat wij de tegenstelling tussen werkgevers, opdrachtgevers en werkenden, en solidariteit tussen werkenden onderling, bovenaan de agenda krijgen en houden. Daar moeten wij onze (kader)leden ook in meenemen en waar nodig opleiden. De FNV biedt geen podium voor organisaties of politici die de solidariteit van werkenden onderling op basis van exclusie van bevolkingsgroepen ondermijnen.
- **Een bond zijn waar iedereen zich welkom voelt:** Iedereen is welkom bij de FNV, ongeacht taal, afkomst, gender, fysieke of mentale behoeftes, levensfase, en we spreken duidelijke regels af hoe we zorgvuldig met elkaar omgaan. Dat doen we op basis van de FNV-grondslag. De FNV zet zich actief in om racisme, discriminatie en rechts-extremisme zowel intern als extern te bestrijden. Dat doen we intern met scholing en extern met het benadrukken

---

<sup>2</sup> Zie ook de FNV Klimaatvisie: 'Werken aan een eerlijke transitie'

van solidariteit en gelijkwaardigheid van werkkenden in maatschappelijke discussies. Wij gaan daarbij uit van de gelijkwaardigheid van, en solidariteit tussen, mensen van elke bedrijfstak, elke gender en elke herkomst, waarbij we altijd proberen de eenheid naar buiten toe te behouden.. Daarom organiseren we vakbondsactiviteiten altijd op basis van onze grondslag. Bij het inzetten van moderne communicatiemiddelen (ICT) wordt ervoor gezorgd dat ook leden die hier niet in thuis zijn of die moeite hebben met taal en lezen, op een passende manier bereikt blijven worden of FNV kunnen bereiken.

- **Versterken staking-, demonstratie- en vakbondsrechten:** Versterken staking-, demonstratie- en vakbondsrechten. We zien dat steeds meer partijen deze rechten willen afbreken. Wij beschermen deze rechten niet allen, maar strijden om deze uit te breiden. Hierbij strijden wij in het bijzonder voor een meer uitgebreid recht op politieke stakingen (waar ook stakingen uit solidariteit met andere sectoren onder kunnen vallen), wat in meerdere Europese landen al bestaat.
- **Tegengaan polarisatie en geweld:** Het grootste probleem, wereldwijd, is de toenemende polarisatie en bijbehorend geweld. Democratie en rechtsstaat worden zowel binnenlands als in de wereld aangevallen. De vakbeweging is een van de pijlers van democratie en rechtsstaat. We werken daarom samen met organisaties en personen die democratie en rechtsstaat beschermen en ondersteunen.

## WAT IS ERVOOR NODIG OM ONZE DOELEN TE BEREIKEN?

Onze macht komt in de eerste plaats van de organisatie op de werkvloer. Van kadergroepen die elke dag bouwen aan de band met collega's. Een sterk georganiseerde FNV is de basis: onze invloed, zichtbaarheid en groei staan of vallen hiermee. De FNV formuleert haar doelen zoveel mogelijk vanuit een positieve en oplossingsgerichte benadering: wat we willen bereiken voor werkkenden en de samenleving staat centraal.

### 1. STERK GEORGANISEERDE FNV

- **Actief betrokken leden:** FNV-sectoren en bij de FNV aangesloten bonden zijn de basis voor de betrokkenheid en strijdbaarheid van onze leden, en ook voor onze zichtbaarheid naar buiten. Zij betrekken zo veel mogelijk hun leden in het vakbondswerk, luisteren naar hun inbreng en organiseren de zichtbaarheid binnen hun bedrijfstak, binnen andere doelgroepen en in de publiciteit.
- **Sterke kadergroepen:** Kaderleden en kadergroepen vormen de basis van vakbondsmacht. Kaderleden moeten goed opgeleid, begeleid, beschermd en ondersteund worden. De FNV zorgt voor een structurele en toegankelijke ondersteuning van (nieuwe) kaderleden, onder andere door gerichte introductie, scholing en kennisdeling, zodat zij hun rol effectief kunnen vervullen. Onder andere door goede facilitering vanuit en samenwerking met werkorganisatie. Kaderleden moeten vindbaar zijn in het FNV-systeem. Er komen goede kaderfaciliteiten in cao's en bij sectoren zonder cao's zorgen we voor het faciliteren van de kaderleden. We investeren in sectoroverstijgende kadernetwerken en -scholingsdagen via onder andere de lokale netwerken. We gaan daarnaast aan de slag met het werven van nieuwe, diverse en aansprekende kaderleden en het faciliteren van de thematische netwerken. Om nieuwe kaderleden effectief te werven geven we het kaderwerk vorm op een hybride, actiegerichte en projectmatige manier. Kaderleden worden opgeleid en ondersteund om flexibel en op projectbasis invulling te geven aan hun rol, waarbij de focus ligt op het bouwen van macht, leiderschap binnen de vakbond en het voeren van campagnes. Daarbij kunnen we gebruik maken van allerlei strategische en tactische instrumenten waaronder organizing. Dit alles wordt meegenomen bij een herijking van het Kaderstatuut en van de Kadervisie, die na herijking wordt geïmplementeerd.
- **Sectoralisatie:** sterke sectoren vereisen voldoende autonomie en zeggenschap, zodat zij zelfstandig kunnen sturen op sector specifieke vraagstukken en slagvaardig kunnen optreden in het belang van hun leden. De sector vormt het primaire niveau voor de organisatie van het vakbondswerk. Sectoren zijn verantwoordelijk voor de inzet rond cao's, de opbouw van kader en leden en de inzet van mensen en middelen. Het centrale niveau, verbindt en vertegenwoordigt. De kracht van de FNV begint op de werkvloer en in de sectoren, waar cao's worden afgesloten, acties worden gevoerd en leden worden georganiseerd. De sectoren worden daadwerkelijk gepositioneerd als het primaire niveau van vakbondswerk en worden versterkt in mandaat, organisatie en uitvoering. Bij de verdere uitwerking van de organisatie wordt gewerkt aan een transparante en uitlegbare toedeling van middelen. De relevante onderdelen van de werkorganisatie van de FNV leggen regelmatig het belang van de sectorstructuur uit en we zetten ons in om de sectoren te versterken door de bemensing van de sectorale organen te bevorderen zodat ruggespraak met de achterban goed gefaciliteerd wordt, vooral in sectoren waar deze werkwijze nog weinig

is ingeburgerd. We willen iedere sector hierin faciliteren. Solidariteit binnen en tussen sectoren vormt de basis van de FNV. De FNV maakt heldere en transparante afspraken over de manier waarop solidariteit binnen en tussen sectoren wordt georganiseerd en geborgd. Ook coördineren wij onze stakingen waar dat noodzakelijk is sector overstijgend, zodat onze onderlinge binding, solidariteit en slagkracht als FNV verbeterd wordt.

- **Goede individuele belangenbehartiging:** Onze individuele belangenbehartiging moet laagdrempelig, toegankelijk en van hoog niveau zijn, inclusief werk-naar-werkbegeleiding via de VAKbeweging. Daar waar individuele belangenbehartiging en collectief elkaar kunnen versterken, wordt dit bevorderd. Bestuurders van sectoren dienen geïnformeerd te worden over bedrijven die zich niet houden aan CAO's of CAO's in het nadeel van werknemers uitleggen of interpreteren. Individuele belangenbehartiging is gebaat bij adequate collectieve belangenbehartiging. Ook begeleiding en ondersteuning op zorggebied, bij WMO-aanvragen, WLZ en mantelzorg wordt verder ontwikkeld. We onderzoeken of deze belangenbehartiging (ook door kaderleden) verder kan gaan dan enkel hulp bij directe werk-gerelateerde problemen. In dit onderzoek wordt zowel de haalbaarheid, als ook het groeipotentieel voor onze vakbond meegenomen.
- **Sterke lokale netwerken:** Lokaal willen we toegankelijk en zichtbaar zijn. Lokale netwerken zijn onze ogen en oren op lokaal en regionaal gebied. Daarvan gaan we optimaal gebruik maken. Via de lokale netwerken kunnen we voor veel leden als vakbond dicht bij huis komen. Voor hun continuïteit zijn lokale netwerken afhankelijk van voldoende gedreven kaderleden. Aandacht voor jonge aanwas en herkiesbaarheid zijn daarbij belangrijk. Lokaal willen we toegankelijk en zichtbaar aanwezig zijn. We zetten in op het organiseren van laagdrempelige lokale activiteiten, hierbij ligt de verantwoordelijkheid en het initiatief bij lokale netwerken. We gaan daarnaast onderzoeken hoe we op lokaal niveau de opgedane kennis en ervaring met de WMO- en zorgondersteuning kunnen voortzetten. Binnen de regio's werken sectoren en lokale netwerken samen om de doelen van de FNV te bereiken en onze dienstverlening te versterken. We hebben oog voor grote economische clusters in Nederland. De FNV zet zich expliciet in voor regio's waar voorzieningen onder druk staan, met bijzondere aandacht voor bereikbaarheid, zorg en onderwijs. We ondersteunen kaderleden in lokale netwerken om aan politieke beïnvloeding op lokaal niveau te doen en daarbij bieden wij alle benodigde scholingen. Lokale kadergroepen die aan politieke beïnvloeding doen worden beter gehoord en geïnformeerd. De lokale en thematische netwerken worden gestimuleerd om vanuit hun thematische expertise bij te dragen aan de kwaliteit van besluitvorming, de versnelling van voorbereiding en het optimaal benutten van aanwezige kennis. Netwerken hebben de ruimte om proactief voorstellen in te dienen op basis van ontwikkelingen op de werkvloer en in de samenleving. De FNV faciliteert goede communicatie en overleg tussen de (lokale) netwerken en de landelijke besluitvormende organen, waaronder de sectorraden en de bondsraad. We onderzoeken de mogelijkheid van een regionale vakbondsdagen waar ervaringen kunnen worden uitgewisseld en thema's besproken. We zetten in op het versterken van lokale netwerken door te investeren in activerend vakbondswerk. Door groepen mensen als collectief te activeren stellen we ze in staat zeggenschap op hun leven en omgeving te krijgen. We gaan experimenteren om op lokaal/regionaal niveau door 'zelforganisatie' resultaatgericht vakbondswerk te ontwikkelen en krachtige gemeenschappen op te bouwen. Kaderleden krijgen de mogelijkheid om hun vaardigheden en talenten in te zetten. FNV lokaal zet zich in om een goede vertegenwoordiging te zijn van groepen zoals vrouwen, jongeren en mensen met een migratieachtergrond. Daarbij is het van groot belang om zichtbaar te zijn en gebruik te maken van een geschikte locatie voor vakbondswerk, waar mogelijk vanuit de lokale vakbondshuizen of spreekuurlocaties
- **Blijven leren als FNV:** We formuleren scherpe doelstellingen en evalueren die. We moeten succesverhalen van aangesloten bonden, uit sectoren en regio's snel identificeren en uitrollen. Ook moeten we zaken evalueren die niet goed zijn gegaan. Daarnaast doen we onderzoek naar de haalbaarheid van ideeën over hoe we ons effectief anders kunnen organiseren als vakbond. De positie van de vakbeweging is ernstig verzwakt in het krachtenveld van werkgevers overheid en vakbeweging. Door onderzoek gaat het FNV die positie versterken. Denk hierbij aan uitvoering van sociale zekerheid door de vakbond (het Gentse model), een landelijke minimum-cao, inclusief automatische prijscompensatie of het verplicht stellen van cao-onderhandelingen voor werkgevers of denk aan samenwerkingsverbanden met beroepsorganisaties of branches waarbij een gecombineerd lidmaatschap wordt onderzocht. De FNV gaat de komende jaren planmatig bezig met het versterken van extern zichtbare sectoren/lidbonden met democratische beleidsbepalende verenigingsorganen. De FNV zet in op transparante procesverbetering door gelijkwaardige samenwerking tussen werkorganisatie en kaderleden. Sectoren worden vroegtijdig en structureel betrokken bij beleidsvorming; besluitvorming volgt bij voorkeur pas na volledige informatie en ruimte voor oordeelsvorming. Grote thema's worden gezamenlijk voorbereid. Voor een goede voorbereiding en behandeling van

belangrijke sector overstijgende thema's en onderwerpen worden commissies en werkgroepen gefaciliteerd. De FNV versterkt haar organisatie door thematische netwerken actief te benutten en te positioneren als ondersteunende schakels tussen beleid, kaderwerk en de werkvloer. Het Meerjarenbeleid wordt jaarlijks door het bestuur geëvalueerd. Deze evaluatie en eventueel voorgestelde maatregelen, worden jaarlijks besproken met en geaccordeerd door de Bondsraad.

- **Democratische verkiezingen:** De komende periode worden de statuten voor de verkiezingen van het volgende bestuur met de bondsraad besproken. Hierbij is het van belang dat de vakbondsdemocratie tot haar recht komt.

## 2. ZICHTBARE EN BEELDBEPALENDE FNV

- **Drempelverlagende activiteiten:** De FNV organiseert meer drempelverlagende, thema- en doelgroepgerichte activiteiten om de zichtbaarheid, betrokkenheid en toegankelijkheid voor (potentiële) leden te vergroten.
- **Zichtbaar op de werkvloer en dicht bij de mensen:** Het is belangrijk dat wij als FNV zichtbaar zijn in de samenleving en op de werkvloer (digitaal en fysiek) en herkenbaar in de woonomgeving, zodat mensen zien dat wij hun zorgen serieus nemen en iets voor hen betekenen. We laten ongeorganiseerde collega's zien waarom het nodig is dat ook zij zich bij de vakbond aansluiten. We zijn zichtbaar op plekken waar mensen nieuws en informatie tot zich krijgen. We zetten in op nieuwe en sociale media terwijl we ook de traditionele media blijven bedienen. De organisatie zet zich actief in om informatie te halen én te brengen bij zoveel mogelijk mensen. Zichtbaar betekent ook benaderbaar. We bieden laagdrempelige toegankelijkheid aan (potentiële) leden. Daarbij zetten we nadrukkelijk in op het bereiken van jongeren via kanalen die zij gebruiken, zoals social media om zo nieuwe generaties werkenden actief te betrekken bij de vakbond.
- **Beeldvormend in het maatschappelijk debat:** Wij zorgen dat onze visies op hoe een eerlijke samenleving er uitziet terug komen in het maatschappelijk en politieke debat. Deze visies stellen wij samen met onze leden op. Dat doen we op onder andere thema's als AOW, sociale zekerheid en minimumloon. Maar ook op minder bekende vakbondsthema's laten we van ons horen. Hetgeen moet leiden tot maatschappelijke bewustwording en verandering.
- **Trots op de vakbond:** We moeten successen zichtbaar maken en vieren, mensen helpen bij de beoefening van hun vak, hun stem versterken en het verhaal vertellen over hoe het beter kan in Nederland. Organizing is daar een beproefde en effectieve werkwijze voor.
- **Vernieuwende FNV:** We ontwikkelen nieuwe manieren van tegenmacht, zeker in arbeidsmarktsectoren waar geen cao's worden afgesloten en/of waar veel misstanden optreden.

## 3. INVLOEDRIJKE FNV

- **Sterke cao:** We hebben gezien dat actievoeren en sterke en diverse kadergroepen zorgen voor betere resultaten en ledengroei, meer dan ooit is het daarom tijd om in te zetten op strijd om onze idealen en doelen te verwezenlijken. We moeten dus klaar staan om op te schalen waar nodig. Het is van belang dat we aan de slag gaan met het organiseren van groeisectoren, met name daar waar veel jongeren werken en waar we nu niet sterk georganiseerd zijn en het afspreken van toegang tot de werkvloer. We blijven werk maken van het versterken van het cao-stelsel, via wetgeving en jurisprudentie. Daarnaast maken wij werk van handhaving van cao-afspraken en tegengaan van cao ontduiking. Toegang tot de werkvloer is noodzakelijk voor een zichtbare FNV en sterke cao's. De FNV zet in alle sectoren onverminderd in op toegang tot de werkvloer voor werknemers van de vakbond, waarbij per sector ruimte is om afspraken op maat te maken.
- **Sterke lobby, inclusief polder:** We moeten zo sterk zijn dat Den Haag en lokale overheden niet om ons heen kunnen. Die kracht komt uit de strijdbaarheid van onze leden, ons vakbondswerk, uit sterk onderhandelen, brede coalities en slimme beïnvloeding in de polder, de lokale politiek, in Den Haag en in Brussel. De FNV inzet hiervoor komt voort uit wat leeft onder de leden in de sectoren en wat op de werkvloer belangrijk is. Op onderwerpen gaan wij coalities vormen met relevante partijen, zoals de milieubeweging, organisaties ter bescherming van een toereikende volkshuisvesting, ouderenbonden, studentenvakbonden, organisaties voor consumentenbescherming, die zich inzetten tegen discriminatie en voor internationale solidariteit. Samen kunnen we een vuist maken en bewaken we de kwaliteit van het bestaan.
- **Europese en internationale samenwerking:** Wij blijven optrekken met de Europese en internationale vakbondskoepels, zowel sectoraal als sectoroverstijgend, en met vakbonden in andere landen en niet gouvernementele-organisaties (NGO's) om de afbraakagenda van de politiek en het bedrijfsleven tegen te gaan en om de grote ontwikkelingen en scheefgroei in onze samenleving het hoofd te kunnen bieden. Wij verzetten ons krachtig tegen het

idee dat economische groei moet worden bereikt ten koste van de bescherming van arbeid, consumenten en milieu. Wij staan in Nederland en Europa op tegen oneerlijke concurrentie op de basis van arbeidsvoorwaarden. We gaan door met het verbeteren van de bescherming van werkenden en uitkeringsgerechtigden via EU-wetgeving.<sup>3</sup> En we gaan onderzoeken hoe we op Europees niveau een volwaardige vorm van werknemersverzekeringen kunnen ontwikkelen. De FNV blijft deelnemen aan internationale campagnes en zich inzetten voor sterke internationale arbeidsnormen, onder andere in waardeketens en voor bindende naleving van internationale arbeidsnormen in de internationale handels- en investeringsverdragen. Internationale solidariteit is een kernwaarde van de vakbeweging en die zetten we structureel voort, onder andere via de 0,7% van de ledenbijdragen voor solidariteitsprojecten.

- **(Mede)zeggenschap:** Wij zetten in op democratisering van de werkvloer, waaronder instemmingsrechten, transparantie van bedrijfsbesluiten en collectieve zeggenschap over strategische keuzes. De FNV gaat meer zichtbaar zijn voor ondernemingsraadleden die zich kandidaat hebben gesteld voor de FNV, hen ondersteunen om FNV-beleid uit te dragen, gebruik te maken van hun rechten op scholing, met elkaar in contact te komen, kansen te signaleren en nieuwe leden in te schrijven. We geven meer ruchtbaarheid aan de vele manieren waarop we medezeggenschap nu al versterken en ondersteunen. We hebben meer invloed als OR en vakbond samen optrekken, ieder vanuit de eigen rol. Wij onderzoeken meerdere mogelijkheden tot versterking van de medezeggenschap door uitbreiding van de instemmings- en adviesverplichtingen in navolging van Europese medezeggenschapsregelingen.
- **Actievoeren:** de FNV is invloedrijk als we acties kunnen voeren en zo onze onderhandelingspositie kunnen versterken. We hebben geleerd dat er vele manieren zijn om gezamenlijk in actie te komen. Onze leden zijn vaak erg creatief zijn in het bedenken van actievormen die passen bij de sector. Staken geldt daarbij als ons krachtigste middel om onze onderhandelingspositie te versterken.
- **Grensregio's:** De FNV werkt samen met vakbonden in buurlanden, met specifieke aandacht voor kennisontwikkeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsmigratie en grensoverschrijdend werk.

#### 4. GROEIENDE FNV

- **Laagdrempelig lidmaatschap:** De FNV streeft een laagdrempelig lidmaatschapsmodel na, waarbij blijvende toegankelijkheid voor nieuwe en bestaande leden wordt gegarandeerd.
- **Individuele belangenbehartiging en processen op orde:** Individuele belangenbehartiging is een essentiële service voor leden. De FNV analyseert welke uitdagingen er spelen op het gebied van individuele belangenbehartiging en investeert om de individuele belangenbehartiging voor leden te optimaliseren en daar herkenbaar én zichtbaar op zijn. We moeten het afsluiten van cao's op eveneens op orde hebben. Op beide onderwerpen moeten wij herkenbaar én zichtbaar zijn.
- **Ledenwerfactiviteiten:** De FNV kiest voor een geïntegreerde strategie voor ledenwerving en machtsopbouw, waarin organisatiekracht op de werkvloer en strategische marketing onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. Actieve machtsopbouw op de werkvloer blijft een kernpijler: leden worden structureel getraind en gefaciliteerd om samen met collega's organisatiekracht op te bouwen, op basis van bewezen methodieken en met ruimte voor vernieuwing. Het gesprek van collega tot collega vormt daarbij de basis voor duurzame betrokkenheid en een groeiende, strijdbare vakbeweging. Tegelijkertijd intensiveert de FNV de inzet van marketing als strategisch instrument voor ledenwerving en -behoud. Door gerichte, slimme en datagedreven marketing, het versterken van lid-werft-lid en het positioneren van onze individuele dienstverlening, vergroten we bereik, zichtbaarheid en instroom. Deze marketinginzet ondersteunt en versterkt de werving op de werkvloer: marketing creëert momentum en toegang, het persoonlijke contact zorgt voor verdieping, binding en activering. De FNV stuurt daarmee op samenhang en wederzijdse versterking tussen marketing, werkvloerwerving en organisatieopbouw. Op basis van inzichten en succesvolle praktijken uit aangesloten bonden, sectoren en de werkorganisatie wordt deze geïntegreerde aanpak voortdurend aangescherpt en doorontwikkeld. We introduceren een gericht programma wat de kennismaking en ervaring van de waarde van de vakbond faciliteert. We geven prioriteit aan onderzoek naar hoe wij ledengroei kunnen vergroten. We introduceren een gericht programma wat de kennismaking en ervaring van de waarde van de vakbond faciliteert, specifiek binnen de ouder-kind-relatie.
- **Ledenbehoud:** We richten ons op actieve gemeenschapsvorming op de werkvloer. Ons ledenbehoud is het resultaat van organische verbondenheid vooraf. We investeren in lokale netwerken, sociale activiteiten en structurele onderlinge steun, waardoor de vakbond een onmisbaar onderdeel wordt van de werkplek. We moeten

---

3 Zie ook: [Europa verdient beter! - FNV programma voor de Europese mandaatsperiode 2024 - 2029](#)

mensen die pas kort lid zijn goed welkom heten en kaderleden daar ook in faciliteren. We moeten veel beter laten zien wat de FNV allemaal te bieden heeft voor leden, werkenden, uitkeringsgerechtigden en senioren. We moeten zorgen dat leden die richting hun pensioen gaan zich welkom blijven voelen bij de FNV. Door specifieke activiteiten en communicatie te organiseren voor deze doelgroep houden we hen betrokken bij het vakbondswerk. Ook voor andere leden die overwegen op te zeggen is het van belang om de toegevoegde waarde van vakbondslidmaatschap te laten zien, ongeacht of zij werken, gepensioneerd of uitkeringsgerechtigd zijn.

- **Het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen:** Als vakbond vertegenwoordigen wij alle werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Discriminatie, in welke vorm of op welke grond dan ook, is binnen de FNV en op de arbeidsmarkt onaanvaardbaar. Wij zetten ons actief in voor gelijke behandeling, inclusie en gelijke kansen voor iedereen. Een aantal groepen zijn ondervertegenwoordigd in ons ledenbestand, terwijl het belangrijk is dat wij een goede afspiegeling zijn van de samenleving. Dat zijn in ieder geval vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten, LHBTQIA+ mensen, mensen uit Caribisch Nederland, neurodiverse mensen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een (arbeids)beperking, nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking), flexkrachten en zzp'ers. Wij blijven ons ook sectoroverstijgend organiseren, zodat initiatieven zoals FNV voor vrouwen (vrouwenstrategie), het expertteam arbeidsmigranten en Young and United (jongerenstrategie) hun belangrijke werk voort kunnen zetten. Daarnaast is het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen een verantwoordelijkheid van de hele organisatie. Iedereen draagt eraan bij dat we herkenbaar en zichtbaar zijn op thema's die voor deze groepen belangrijk zijn. Wij focussen ons op het integreren van deze ondervertegenwoordigde groepen binnen de bestaande vakbondsstructuren. Ook is het zaak dat we inzetten op diverse kadergroepen, daarbij zal in het bijzonder zal ingezet worden op de evenredige afspiegeling van vrouwen, jongeren, personen van kleur en de groep LHBTQIA+ in de diverse gremia (bestuur, bondsraad, sectorraden).
- **Structureel toekomstbestendig:** De FNV stelt het organiseren van jongeren (tot 35 jaar) vast als een zelfstandige, blijvende prioriteit gericht op zichtbare actie en verhoogde organisatiegraad op de werkvloer. Dit wordt ondersteund door een langetermijnstrategie en passende organisatorische en financiële afspraken binnen de reguliere besluitvorming van de vereniging. Alle sectoren bouwen aan actiegerichte jongerenkadergroepen die nauw samenwerken met FNV Young & United om de actiebereidheid en machtspositie van werknemers te versterken.

**COLOFON**

Uitgave FNV

Tekst Robbert Coenmans

Illustratie Studio FNV

Vormgeving Studio FNV

Order 260333

Mei 2026, © FNV

