

Bestaansrecht en leidende principes Nieuwe Vakbeweging i.o.

Dit is een intern document dat als basis dient voor de verdere uitwerking van de nieuwe vakbeweging.

0. Leeswijzer

Deze (discussie)notitie geeft een analyse van de positie van de huidige vakbeweging en voorziet voor de uitgangspunten, doelstelling en ambities voor een nieuwe vakbeweging.

De **analyse bevat** een omgevingsanalyse, maar kijkt ook naar interne problemen bij de vakbeweging, zoals bijvoorbeeld in de ontwikkeling van de organisatiegraad, de slagkracht van de vakbeweging in bedrijven, de slagkracht op nationaal en internationaal niveau, de leeftijdsopbouw van FNV-leden en de verwachte ontwikkeling naar 2020, en de ontwikkelingen op arbeidsmarkten. Vervolgens worden **beleidsuitgangspunten** (grondslag) benoemd en **ambities** geformuleerd. Daarmee is het kader geschetst. Een volgende stap is dan om concrete **doelen** te formuleren, die voortvloeien uit de ambities en in relatie staan tot de ontwikkelingen om ons heen. In de verdere operationele invulling van de nieuw vakbeweging, in de periode van half oktober tot december 2012, zullen die concrete doelen moeten worden geformuleerd en zal moeten worden ingevuld **hoe** de doelstellingen **gerealiseerd** kunnen worden (op welke wijze, in welke vorm). Na dit proces kan de spiegel worden voorgehouden en worden vastgesteld of scherp genoeg het **bestaansrecht**, nu en in de toekomst, is neergezet (bijvoorbeeld in de vorm van kansen en bedreigingen / risico's). De operationele invulling maakt geen deel uit van deze notitie.

Een rijk verleden.....

De vakbeweging is ontstaan in een tijd waarin werkgevers met hun werknemers konden doen en laten wat ze wilden. Machtsmisbruik was aan de orde van de dag. Het bestaan van de arbeider en zijn gezin was zeer onzeker. Hij kon niet terugvallen op een vangnet.

Dat veranderde toen werknemers zich niet meer tegen elkaar lieten uitspelen, gezamenlijk het werk neerlegden als één van hen willekeurig werd weggestuurd of dramatische arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden daartoe aanleiding gaven. Aldus vormden de werknemers een tegenmacht. .

De vakbeweging heeft de van willekeur en machtsmisbruik doortrokken beleidsvrijheid van de werkgevers teruggedrongen door collectieve afspraken (cao's = *unique selling point* van de vakbonden) en door beschermende wetgeving (via verwante politieke partijen) ten behoeve van meer bestaanszekerheid (koopkracht, sociale zekerheid, ontslagbescherming) en betere arbeidsomstandigheden en –voorwaarden. De vakbeweging heeft bijgedragen aan de emancipatie van arbeiders door wetgeving op het gebied van arbeidstijden, gelijke behandeling, scholing, kiesrecht, huisvesting, enz.. De vakbeweging heeft de werknemer relatief 'mondig' gemaakt. En toch is de positie van werknemers, uitkeringsgerechtigden, jongeren, senioren, en andere groepen in de samenleving, er in de gelopen jaren niet sterker op geworden. En is zelfs sprake van (dreigende) afbraak van verworven rechten.

Een sociale agenda lijkt noodzakelijker dan ooit.

.....op weg naar een bloeiende toekomst.

Notitie 'bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.'

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012

1. Analyse

De wereld verandert, misschien wel sneller dan ooit. Globalisering, verdergaande individualisering, vergrijzing hebben hun impact op de samenleving en daarmee ook op de wereld van werk en inkomen. De twee opeenvolgende recessies hebben deze veranderingen verder verscherpt. Zekerheden en wetmatigheden van een aantal jaar gelden, lijken nu al tot een ver verleden te behoren. Werkende mensen zijn op zoek naar andere, nieuwe zekerheden in een dynamische en soms onzekere omgeving.

Tegelijkertijd bevindt de vakbeweging, in Nederland en wereldwijd, zich in een transitiefase. Grote groepen werkenden lijken steeds minder geïnteresseerd in vakbonden. Organisatiegraad en ledenaantallen lopen terug en de verwachtingen daarover zijn ook over het algemeen niet positief. Het overleg met sociale partners heeft in de afgelopen jaren niet gebracht, wat er van werd verwacht. Geconstateerd moet worden dat niet alleen in Nederland, maar ook op mondiale schaal, werkgevers een grotere invloed op en gemakkelijker toegang hebben tot de beleidsmakers.

Deze ontwikkelingen kunnen niet los van elkaar worden gezien. Geconstateerd kan worden dat de vakbeweging in Nederland er onvoldoende in slaagt om individuele en collectieve wensen en belangen op de moderne arbeidsmarkt te vertegenwoordigen.

De nieuwe vakbeweging is er van overtuigd dat mensen onverminderd behoefte hebben om zich te organiseren, zeker in een onzekere arbeidsmarkt. De vraag is dus niet of de vakbeweging bestaansrecht heeft, maar op welke wijze aan dat bestaansrecht nu en in de toekomst invulling wordt gegeven. Het gaat om de passende antwoorden van de vakbeweging op de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw. En dat vraagt om een fundamentele vernieuwing van de Nederlandse vakbeweging. De vakbeweging neemt deze handschoen op om ook in de toekomst werkend Nederland te dienen. De nieuwe vakbeweging moet een winnende club worden, waar mensen zich aan willen binden.

1.1 Veranderingen in de samenleving.....

Werk is van onschatbare waarde voor de mens. Maar ook voor de maatschappij als geheel. Werk zorgt voor inkomen, brengt structuur in een leven, levert sociale contacten op en nog veel meer. Zonder werk is er armoede, honger en grote onzekerheid.

Ondanks dat de meeste Nederlanders hun werk gelukkig nog steeds leuk en waardevol vinden, maken ze zich in toenemende mate zorgen over de toekomst. De arbeidsmarkt verandert misschien wel sneller dan ooit. Het nieuwe werken biedt werknemers meer verantwoordelijkheid en de mogelijkheid de werktijden te flexibiliseren. Maar mensen zien ook de zekerheden uit het verleden verdwijnen. Steeds minder mensen hebben een vast contract, de baan voor het leven lijkt iets van het verleden. Het lijkt of bij al die nieuwe ontwikkelingen de tegenstellingen groter worden: flexers tegenover vast, oud tegenover jong.

Maar ook de economische structuur verandert. De arbeidsmarkt van vandaag is al lang niet meer de arbeidsmarkt van de 19de eeuw. De werkgever is vaak niet meer de chef in zijn kantoor, maar zijn anonieme aandeelhouders en investeringsfondsen. Werknemers hebben het terechte gevoel dat ze de speelbal zijn geworden van onzichtbare krachten op de arbeidsmarkt. De zeggenschap van ondernemingsraden is met de instelling van de Wet op de Ondernemingsraden fors versterkt. Maar de eerder genoemde machtsverschuiving naar aandeelhouders kon daarmee niet worden gecompenseerd.

Notitie 'bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.'

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012

Een deel van de werknemers verkiest de status van Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP). Hoewel soms uit nood geboren is het een niet weg te denken fenomeen in de economische structuur. Hun aantal groeit, maar nog maar weinigen verbonden zich aan vakbonden.

De inspanningen van de vakbeweging voor emancipatie van de vrouw en voor beleidsthema's die daaraan gerelateerd zijn, hebben duidelijk hun vruchten afgeworpen. Het klassieke beeld van de mannelijke werknemer die fulltime werkt, terwijl zijn vrouw het huishouden bestiert, is in enkele tientallen jaren ingrijpend veranderd. Vrouwen zijn op grote schaal gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt, in Nederland vaak in deeltijd. Bovendien zijn de omstandigheden waaronder vrouwen deelnemen aan het arbeidsproces aanzienlijk verbeterd. Al deze ontwikkelingen spelen tegen de achtergrond van een samenleving waarin de digitalisering voortschrijdt, waarin nieuwe media alternatieve wegen voor communicatie, informatie en belangenbehartiging openen en waarin oude economische evenwichtssituaties niet meer gelden.

1.2leiden tot een zwakker positie van de vakbeweging in Nederland.....

Door de veranderende omgeving bestaat bij velen het beeld dat de positie van de vakbeweging minder sterk wordt. Dit verlies aan slagkracht laat zich voelen op meerdere niveaus.

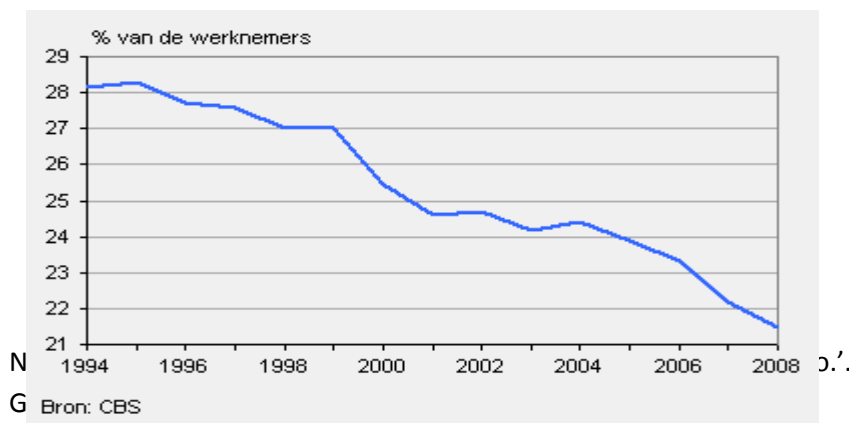
Het **aantal leden** loopt terug. Hierbij komt dat de **leeftijdsopbouw** van de leden van de vakbeweging onvoldoende representatief is voor de arbeidsmarkt. Het aandeel vrouwen in het ledenbestand stijgt wel gestaag.

Jaar	Aantal leden FNV (*1000)	In % (1999 = 100)	Jonger dan 25 jaar	65 jaar en ouder	Aandeel vrouwen
1999	1233	100,0%	5,8%	8,9%	27,3%
2005	1194	96,9%	4,5%	10,6%	30,7%
2010	1198	97,2%	3,3%	13,1%	33,3%
2012	1180	95,7%	2,9%	15,2%	34,6%

Bron: CBS 2012; (v) = voorlopige cijfers

Bij een doorkijk naar 2020 lijkt de vergrijzing van de vakbeweging zich sterk door te zetten. Dit is een onvoldoende basis van de toekomst. De stijging van het aandeel vrouwen weerspiegelt de gestegen participatie op de arbeidsmarkt, en heeft ook zijn betekenis voor het beleid van de nieuwe vakbeweging, bijvoorbeeld door meer aandacht voor Arbeid & Zorg.

Ook heeft de vakbeweging al langer te maken met een **teruglopende organisatiegraad**. Dat is niet over de hele linie het geval. Sommige sectoren, en met name die met een helder profiel en een duidelijk gedefinieerde achterban, slagen er nog steeds in te groeien, maar de optelsom van alle



sectoren laat zien dat de organisatiegraad naar een kritisch minimum toe kruipt.

In 2011 was de organisatiegraad verder gedaald naar 20%.

De invloed van de vakbeweging **op nationaal niveau** (polder en richting politiek en overheid) is ook afgenomen ten opzichte van het verleden. Er is bij overheid en politiek weinig draagvlak voor de agenda van de vakbond. De 'polder' is op veel dossiers niet meer vanzelfsprekend leidend. Hetzelfde kan gesteld worden **op internationaal niveau**. De Nederlandse vakbeweging heeft een stevige stem in het EVV en (deels) in de ILO, maar de impact van deze instituties op internationale besluitvorming is beperkt. Een gebundelde internationale inzet vanuit internationale solidariteit biedt wel potentie, maar vraagt nog veel investeringen.

Wellicht door de teruglopende tegenmacht van de vakbeweging groeit de groep mensen zonder vast contract. De vakbeweging heeft de **toename van flexibele arbeidsrelaties** niet kunnen stuiten. Deze toename van de flexibele schil zet de totale solidariteit in Nederland onder druk, omdat steeds meer mensen niet meer participeren binnen de bestaande sociale zekerheid (regelingen). Het is de vakbeweging onvoldoende gelukt om deze groep te binden. Ditzelfde geldt voor de zelfbewuste flexibelen (veelal ZZP'er).

Alhoewel de vakbond diep geworteld zit in een aantal sectoren (onderwijs, veiligheid), zijn er teveel sectoren in Nederland waarbinnen de vakbeweging **beperkte slagkracht heeft op bedrijfsniveau**. De netwerken in de sector zijn onvoldoende en het aantal gekwalificeerde en actieve kaderleden loopt snel terug.

In de afgelopen jaren is daar een **negatieve beeldvorming** over de samenstelling van het ledenbestand (vergrijzing), de wijze van opereren ('oranje hesjes') en de interne strijd in de vakbeweging bijgekomen. Ook hier is het beeld natuurlijk niet over de hele linie negatief.

1.3maar mensen hebben nog steeds een behoefte om zich te organiseren....

Werkenden hebben onverminderd de behoefte om zich te organiseren¹. Velen van hen beseffen dat je samen sterker staat dan alleen, zeker in een geïndividualiseerde samenleving. Jezelf organiseren rond werk en inkomen levert kennis op, bruikbare netwerken, ondersteuning en zekerheid. Mensen worden lid vanuit affectieve betrokkenheid (de solidariteit), uit continuïteitsbetrokkenheid (persoonlijk belang) of normatieve betrokkenheid (je hoort lid te zijn!). Vaak ook op basis van een combinatie van oorzaken.

Ook de mate van betrokkenheid bij het collectief is pluriform en divers. De een wil vooral gebruik maken van de uitkomsten en diensten, de ander wil betrokken worden bij de uitvoering en een derde wil betrokken zijn bij de richting van de organisatie (ambitie en ideologie). Uit onderzoek onder niet-leden blijkt de prijs van het lidmaatschap een belangrijke factor, een ander deel geeft aan nog nooit over het lidmaatschap nagedacht te hebben..

1.4en dit vraagt om een herdefiniëring van het bestaansrecht van de vakbeweging

De nieuwe vakbeweging ontleent haar bestaansrecht aan het feit dat zij verschil kan maken voor haar leden. Zij zijn op termijn, direct of indirect, beter af dan wanneer de nieuwe vakbeweging niet zou bestaan. Het begrip 'beter' heeft betrekking op het *collectief*. De samenleving kunnen we samen verbeteren door ons in te zetten voor meer duurzaamheid, solidariteit en sociale samenhang. Door

¹ Dit bleek ook weer in een onderzoek dat in maart 2012 is uitgevoerd.

zelfversterking bepalen de leden zelf de agenda, ze wachten niet af, ze helpen elkaar en weten duidelijk wat ze willen bereiken. Samen hebben ze impact.

‘Beter’ heeft ook betrekking op het *individu*, dat zichzelf door de nieuwe vakbeweging kan versterken. Zo kan het lid zijn of haar positie verbeteren, zowel materieel als immaterieel, en meer zekerheden verwerven in werk en inkomen.

Het gaat erom dat werkenden de ruimte en mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen vanuit zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid, door gebruik te maken van de voor hen relevante netwerken (ongeacht het type contract dat zij hebben of de fase waarin zij verkeren, bijvoorbeeld zoekend naar werk). Op die manier kunnen werkenden zich in hun vak en beroep ontwikkelen en een goede positie op de arbeidsmarkt verkrijgen, behouden en waar mogelijk hun positie verbeteren. Werk is voor mensen een hoog goed. Door werk draai je mee in de samenleving, heb je toegang tot contacten en kan je het bestaan betekenis geven. En het werk mag ook leuk en uitdagend zijn in een aantrekkelijke omgeving. In die zin is het hebben en houden van werk onbetaalbaar.

Speciale aandacht is nodig voor jongeren. Normatieve betrokkenheid ligt voor die groep absoluut niet meer voor de hand, in vergelijking tot de voorgaande generaties. Het is van belang voor jongeren goed zichtbaar te maken wat de vakbond ook voor hen kan betekenen, het liefst zo vroeg mogelijk. Dat betekent het informeren en anderszins benaderen van jongeren, al als scholier. En vervolgens moet de vakbond dan ook echt iets voor hen kunnen betekenen, door de hele loopbaan heen. Tegelijk is het ‘bezit’ van een grote groep trouwe leden van oudere generaties een groot goed. Ook voor senioren moet de nieuwe vakbeweging een bindend aanbod hebben. Niet alleen qua dienstverlening, maar ook bijvoorbeeld in de belangenbehartiging (pensioenen) en een regionale ontmoetingsfunctie

In een snel veranderende en in toenemende mate globaliserende wereld worden de belangrijkste aspecten rond werk en inkomen niet alleen maar bepaald in de directe en persoonlijke omgeving. En ook niet door de persoonlijke competenties en de wil die te ontwikkelen. Op nationaal en internationaal niveau wordt in belangrijke mate de context bepaald waarbinnen mensen in staat worden gesteld hun ambities waar te maken. Iedereen ziet in zijn eigen omgeving de toenemende druk op flexibilisering van het werk. Soms uitmondend in reorganisaties, maar ook in het verschijnen van andere contractrelaties (zzp, flexcontract enz.) en in een andere organisatie van het werk (het nieuwe werken). De nieuwe vakbeweging wil invloed op die context namens haar leden. Lokaal, nationaal en internationaal.

De nieuwe vakbeweging wil een rol spelen voor individuen maar ook voor het collectief. Naast het belangrijke traditionele terrein van de belangenbehartiging, wil ze een rol spelen op het terrein van de ontwikkeling van mensen. De vakbeweging moet mensen ondersteunen en begeleiden in hun hele loopbaan, van het eerste contract tot de laatste afscheidsreceptie, en tijdens het pensioen. Dit vraagt om *maatwerk*. En niet alleen in belangenbehartiging, maar ook in excellente dienstverlening, die op zijn beurt informatie oplevert ten gunste van de belangenbehartiging.

De nieuwe vakbeweging realiseert zich dat niet iedereen een zelfde startpositie heeft en/of dezelfde kansen. Ze wil er zijn voor diegenen die (tijdelijk) niet in staat zijn voor zichzelf op te komen en hulp en/of begeleiding nodig hebben. Dat doet zij door agendasetting en belangenbehartiging binnen en over sectoren heen op het gebied van werk, arbeidsvoorwaarden maar ook op het terrein van kwaliteit van de arbeid, arbeidsomstandigheden, vakontwikkeling en arbeidsverhoudingen. Daarmee geeft zij mede vorm aan de sociaal economische ontwikkeling in ons land en (steeds vaker) ook internationaal. Dat kan betekenen letterlijk over de grens, maar ook vakbondswerk binnen Nederland met een internationale component. De internationale verbinding wordt steeds belangrijker. Enerzijds omdat de nationale agenda in toenemende mate (mede) bepaald wordt in Europees verband en

Notitie ‘bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.’.

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012

anderzijds omdat de invloed van opkomende economieën (Brazilië, Rusland, India, China) zich steeds nadrukkelijker doet gelden. De Nederlandse vakbeweging wil ook op het internationale veld een vormende kracht zijn. Zij draagt bij aan een sociaal rechtvaardige en duurzame globalisering, gebaseerd op de internationale doelstelling van 'Gewoon goed werk' voor iedereen.

Gelukkig staat de nieuwe vakbeweging er niet alleen voor. Collega vakbonden werken aan dezelfde onderwerpen en thema's. De nieuwe vakbeweging realiseert zich dat ieder van die vakbonden zijn eigen karakteristieke eigenschappen heeft. Een huwelijk is niet voor iedere relatie verstandig. Maar de nieuwe vakbeweging staat open voor andere relaties, andere vormen van samenwerking: strategische allianties, samenwerkingsprojecten, gezamenlijke faciliteiten, etcetera. Als het uiteindelijk maar leidt tot een betere positie van de leden van de nieuwe vakbeweging en een vergroting van de aantrekkingskracht voor potentiële leden.

2. Kernwaarden en Beleidsuitgangspunten (Grondslag)

Tijdens het congres van 23 juni is het startschot gegeven voor oprichting van de nieuwe vakbeweging. De nieuwe vakbeweging staat voor een aantal expliciete kernwaarden en beleidsuitgangspunten die leidend zijn voor de het functioneren van de vakbeweging van de 21^{ste} eeuw.

2.1 kernwaarden, missie, normen en waarden

Iedereen die betrokken is bij de nieuwe vakbeweging of hier deel van uit (wil) maken is gebonden aan een aantal kernwaarden. Deze kernwaarden zijn een direct gevolg van de rol en positie van de vakbeweging in de moderne samenleving.

De nieuwe vakbeweging staat voor wederzijds respect en onderling vertrouwen. Wij willen mensen activeren, stimuleren, ruimte bieden en in staat stellen zich te ontwikkelen en van elkaar te leren. Zowel binnen als buiten de organisatie. We staan ook open voor ontwikkelingen in de samenleving en spelen hier snel op in.

Ons ijkpunt blijft de solidariteit. We bieden ondersteuning en zijn solidair, zeker als mensen dit nodig hebben. We streven dus niet naar korte termijn resultaten, maar naar een duurzaam resultaat. Naar krachtige mensen. We handelen toekomstgericht. Transparant en integer.

De diversiteit en pluriformiteit in de samenleving moet weerspiegeld worden in de nieuwe vakbeweging. Het is een netwerkorganisatie met een rijke schakering aan autonome verenigingen, die maatwerk leveren in de bedrijven en sectoren. Maar ook een beweging die elkaar vindt als de solidariteit dat vraagt. Dan ontwikkelt de nieuwe vakbeweging kracht aan de basis en op overstijgend niveau. De nieuwe vakbeweging is van de polder en de folder. Soms moet de nieuwe vakbeweging verlies beperken, maar de nieuwe vakbeweging speelt om te winnen.

De **missie** van de nieuwe vakbeweging is het ondersteunen van mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben en opkomen voor goed werk en een goed inkomen. Bovendien zet de nieuwe vakbeweging zich in voor de sociaaleconomische en maatschappelijke ontwikkeling: de sociale samenhang, onze leefomgeving en groepen die onze solidariteit nodig hebben.

Normen, waarden, overtuigingen

De volgende elementen staan centraal:

- De nieuwe vakbeweging handelt in de geest van de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Zij is democratisch en gaat uit van de grondrechten zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (grondslag);
- De nieuwe vakbeweging erkent de betekenis die levensovertuiging en geloof voor mensen kunnen hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten;
- De nieuwe vakbeweging streeft naar een duurzame samenleving waarin kennis, macht en welvaart eerlijk worden verdeeld en waarin mensen zoveel mogelijk gelijke kansen hebben;
- Juist het besef dat niet iedereen gelijke kansen heeft, maakt solidariteit tot een kernwaarde van de vakbeweging. Op haar werkterrein gelden specifiek onderstaande punten;
- Uitgangspunt voor de nieuwe vakbeweging is het belang van werk voor mensen;
- Diversiteit en pluriformiteit zijn kenmerkend voor de huidige arbeidsverhoudingen;
- In deze diversiteit hebben mensen de behoefte om zich zelf te organiseren en te verbinden langs de lijnen van werk en beroep. Dit betekent dan ook dat de diversiteit in wensen en situaties van mensen het uitgangspunt is;
- De diversiteit en pluriformiteit van de nieuwe vakbeweging komen ook tot uitdrukking in het gegeven dat zij openstaat voor werkenden, ongeacht het type contract op grond waarvan zij inkomen verwerven. Werkenden die actief zijn als zelfstandigen zonder personeel en flexwerkers worden daar ook onder begrepen;
- Diversiteit betekent ook verschillende opvattingen, kenmerken en verschillende belangen op basis van cultuur, overtuigingen, leeftijd, geslacht, etnische achtergrond, seksuele geaardheid;
- De nieuwe vakbeweging erkent dat en wil een actieve rol spelen in het verbinden van deze proposities en streeft er naar een afspiegeling te zijn in bestuur en werk van haar leden en van de maatschappij;
- De nieuwe vakbeweging staat (soms letterlijk) dichtbij mensen en is herkenbaar. Mensen met soortgelijk werk willen en krijgen ruimte en autonomie om zelf te bepalen hoe ze het werk, beroep en de arbeidsvoorwaarden vormgeven. Lokale zichtbaarheid is van belang;
- De nieuwe vakbeweging stimuleert zelfredzaamheid en het nemen van eigen verantwoordelijkheid, maar ondersteunt als niet aan voorwaarden van eerlijke verdeling en gelijke kansen is voldaan. Solidariteit is daarin een centraal begrip. Solidariteit is dichtbij en zichtbaar en wordt ook van onderop georganiseerd. Ook over sectoren heen. De nieuwe vakbeweging initieert en ondersteunt solidariteit en de organisatie ervan. Solidariteit speelt op alle niveaus, zowel nationaal als internationaal;
- De nieuwe vakbeweging activeert mensen en is energiek;
- Dat betekent dat, om de doelstellingen te bereiken, er samenwerking wordt gezocht met instituties in politieke stromingen, bij beroepsverenigingen, internationaal, nationaal, regionaal en/of lokaal;
- Actieve meewerkende leden en medewerkers van de nieuwe vakbeweging leveren vanuit deze normen, waarden en overtuigingen hun bijdrage om de intenties en ambities van de nieuwe vakbeweging waar te maken. Zij zijn van onschatbare waarde voor de nieuwe vakbeweging: *‘de nieuwe vakbeweging voor en door leden aan de basis’*.

Notitie ‘bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.’.

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012

2.2 Beleidsuitgangspunten

Deze beleidsuitgangspunten zijn een gevolg van de analyse en vormen de basis voor de nieuwe vakbeweging.

De nieuwe vakbeweging:

- staat voor de belangen van mensen in alle fasen van hun (levens)loopbaan en is qua ledenopbouw representatief voor alle werkenden en (tijdelijk) niet werkenden in Nederland;
- neemt de diversiteit en pluriformiteit van die mensen in hun werk als uitgangspunt en handelt hiernaar;
- stelt mensen in staat, alleen of samen, zich te ontwikkelen, te organiseren en zichzelf te versterken;
- is gericht op perspectief voor mensen en continuïteit van hun inkomen;
- streeft naar een betere, duurzame, samenleving waarin mensen gelijke kansen hebben;
- werkt op basis van betrokkenheid en solidariteit, om samen sterk te staan en om individu en collectief te kunnen versterken;
- is gebaseerd op een samenhangende, krachtige groep van democratische vak- en beroepsorganisaties met een eigen identiteit;
- biedt daarvoor ontmoetingsplaatsen, in welke vorm dan ook;
- is energiek, activerend en waar nodig activistisch;
- bepaalt zoveel mogelijk zelf de agenda om succesvol te zijn;
- onderhoudt een netwerk van belanghebbenden en bundelt expertise;
- heeft haar werkterrein op lokaal, nationaal en internationaal niveau;
- is onderhandelingspartner op alle niveau's.

2.3 Het onderscheidend vermogen van de nieuwe vakbeweging

De nieuwe vakbeweging onderscheidt zich op een aantal manieren van andere vakbonden / vakcentrales. Ten eerste is de nieuwe vakbeweging een brede vakbeweging voor allen die werken, willen werken of gewerkt hebben en opkomen voor goed werk en een goed inkomen. Alle groepen in de maatschappij die zich conformeren aan de grondslag van de nieuwe vakbeweging zijn welkom, ongeacht seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, etnische achtergrond of welk kenmerk of welke eigenschap dan ook. Andere vakbewegingen richten zich meestal op een specifieke groep.

De nieuwe vakbeweging onderscheidt zich ook door de sterke solidariteit met de lagere inkomensgroepen, zonder daarbij de belangen van andere inkomensgroepen uit het oog te verliezen.

Ook is de nieuwe vakbeweging door zijn omvang en organisatie 'van en door leden' meer dan andere organisaties in staat om effectief vakbondsmacht te mobiliseren als dat onverhoopt nodig blijkt.

Tenslotte is de nieuwe vakbeweging bij uitstek de vakbond waar de stem van leden meetelt. Zowel in de afzonderlijke sectoren als in het ledenparlement van de nieuwe vakbeweging.

2.4 De nieuwe vakbeweging aan de basis

Een groot deel van het vakbondswerk vindt plaats dicht bij mensen, in organisaties, op werkplaatsen op de weg, in het vakbondshuis in de regio. Hierna is aangegeven hoe de nieuwe vakbeweging dat vorm geeft.

Notitie 'bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.'.

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012

Een sterke vakbond zijn, van en met mensen. Issues van mensen staan centraal in ons handelen. Leden verenigen zich, komen in beweging, om zelf met die issues aan de slag te gaan. De nadruk ligt op in gesprek zijn met je leden en het op grond daarvan formuleren van wensen en eisen aan directies en overheden. Een belangrijk onderdeel van de taak van bestuurders is het ondersteunen van leden in dit proces. Zo werken we samen met leden aan de verbetering van hun positie en aan een sterke vakbeweging. Een vakbeweging waarin leden zelf op komen voor hun belangen. We nemen die belangenbehartiging niet over maar ondersteunen die. We bouwen de vakbeweging van onderop op. Open mind, luisteren, verbindingen leggen.

Zichtbaar en herkenbaar op de werkplek en in de (woon)omgeving. Dat zijn we samen met de mensen die in het bedrijf werken, of een uitkering hebben. De cao, of de uitkeringsregeling is geen doel op zich, maar een resultaat van wat we verwerven op werkgevers en overheid. Sterke kaderleden / zoeken naar informele leiders / organisatiegraad verhogen, dat is waar we naar streven. Zonder sterke leden gaan en kunnen we geen goede afspraken maken. Maar herkenbaarheid betekent ook representativiteit: het weerspiegelen van leeftijdsgroepen en van diversiteit.

Georganiseerd naar sector en beroep. Betekent de vakbeweging vormgeven door een indeling naar herkenbare sectoren (inclusief die van uitkeringsgerechtigdenjongeren, ZZP'ers en ouderen) en beroepsgroepen. Dat vraagt actief meedenken van alle betrokkenen. Het ontwikkelen van een sectorgerichte aanpak van het vakbondswerk o.b.v. de issues die mensen in die sector belangrijk vinden (bijvoorbeeld sociale veiligheid in het OV). Feeling krijgen en houden met het werk dat mensen uitvoeren in jouw sector is van wezenlijk belang. Een toenemend aantal mensen dat werkzaam is binnen de sector valt buiten de CAO voor de betreffende sector (denk aan schoonmaak, catering, beveiliging, uitzendkrachten). Leden worden als zij dat wensen betrokken bij de vakbondsaanpak op zowel het niveau van bedrijf, als sector.

Met een inhoudelijke agenda, waarbij de focus ligt op de realisatie van gewoon goed werk. Ook hier geldt allereerst dat je aansluit bij die issues die mensen uit de sector zelf belangrijk vinden. Daarnaast is gewoon goed werk voor iedereen een speerpunt. Iedere sector pakt die aspecten van de gewoon-goed-werk agenda aan die voor die sector van belang zijn. Voorbeelden: flex, goede arbeidsomstandigheden, veiligheid, loon (130% minimumloon, loon inlener vanaf dag 1, afschaffen jeugdloonschalen).

Stellen prioriteiten, vastgelegd in werkplan. Prioriteiten stellen betekent strategisch kiezen. Op overkoepelend niveau investeren we (door inzet van extra menskracht en middelen) in die sectoren of bedrijven waar we sterk willen worden, of blijven. Op sectorniveau betekent strategisch kiezen dat er keuzes gemaakt worden waar in de sector we sterker willen worden, of blijven.

3. Ambities van de Nieuwe Vakbeweging

De ambitie van de nieuwe vakbeweging is een bijdrage te leveren aan het vermogen van mensen om zich in en door hun werk te ontwikkelen tot vrije, onafhankelijke individuen. Uiteindelijk willen we mensen in staat stellen om zich te ontwikkelen naar hun mogelijkheden om zo een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving. Dat ondersteunen we op vele manieren. Passend bij het individuele lid. Maar ook met een vernieuwende agenda op inhoud.

Om de ambitie waar te maken streeft de nieuwe vakbeweging naar een duurzame samenleving. Dit betekent een eerlijke verdeling van kennis, macht en welvaart en gelijke kansen. De nieuwe vakbeweging wil goede arbeidsomstandigheden, een goede sociale zekerheid, zeggenschap voor werknemers versterken, goed en breed toegankelijk onderwijs en scholing, vrijheid van meningsuiting en een gezond werk-en leefklimaat. De nieuwe vakbeweging heeft de ambitie om een vormende kracht te zijn in deze verbeteringen in de Nederlandse samenleving en daarbinnen blijvend de beroepsoverstijgende belangen behartigen van werkende mensen.

Loopbaanontwikkeling en ontwikkeling en scholing dragen bij om onzekerheid over de toekomst te verminderen en een positie op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren: sterk van werk naar werk. De nieuwe vakbeweging streeft naar een zo direct mogelijke betrokkenheid van leden bij de (besluitvorming) binnen de vereniging.

Geformuleerde ambities moeten concreet gemaakt worden. We weten al wel globaal wat we willen bereiken. Dat gaat bijvoorbeeld om de volgende punten:

- De basis voor gezamenlijkheid en solidariteit in Nederland, met name op terrein van werk en inkomen, wordt versterkt
- De positie van werkenden en (al of niet tijdelijk) niet-werkenden, voornamelijk in kwetsbare sectoren en in onzekere arbeidsrelaties, wordt verbeterd
- Het vermogen van mensen om zich te ontwikkelen in hun vak of beroep wordt vergroot. Dit gebeurt mede aan de hand van de levensloop van werkende en (al of niet tijdelijk) niet werkende mensen
- De agendabepalende onderhandelingspositie binnen bedrijven en sectoren wordt versterkt en op nationaal en internationaal niveau is de vakbeweging dé gesprekspartner om de belangen van werkenden te behartigen.
- De herkenbaarheid voor leden en potentiële leden wordt verbeterd, zodanig dat een identiteit kan worden geboden voor alle groepen werkenden. Er komt een betere aansluiting bij de heterogene en pluriforme beroepsbevolking.
- De organisatiegraad en lidmaatschap wordt verhoogd, oa door het verbeteren van de lidmaatschapspropositie (in brede zin: wat kunnen leden verwachten in ruil voor hun contributie).
- De prijs/kwaliteit verhouding van de dienstverlening wordt verder verbeterd. Informatie die met de dienstverlening wordt verkregen wordt systematisch ingezet om de belangenbehartiging te versterken.

Het moet natuurlijk nog een slag concreter. Zodat we duidelijk richting kunnen geven. En periodiek kunnen volgen of we de resultaten ook daadwerkelijk hebben bereikt.

In de stukken die voorliggen ter besluitvorming in december wordt een kalender opgenomen, waarin is aangegeven hoe en op welk moment de genoemde ambities worden vertaald in concrete doelen.

(einde notitie)

Notitie 'bestaansrecht en leidende principes nieuwe vakbeweging i.o.'.

Goedgekeurd door de federatieraad FNV d.d. 22 oktober 2012