

# CONGRES RESOLUTIE



**VOORGESTELDE  
HOOFDLIJNEN UIT HET  
MEERJARENBELEIDSPLAN**



Deze pdf is interactief:

Door de clickable inhoudsopgave komt u direct op de pagina of artikel van uw keuze.

Via de 'home-button' keert u weer terug naar de inhoudsopgave.

U kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van uw pdf reader.

# CONGRESRESOLUTIE

FNV Congres, 10 en 11 mei 2017



# INHOUDSOPGAVE

Dit document bevat de Concept-congresresolutie in 3 varianten:

<b>BESTAANDE TEKST RESOLUTIE</b>	<b>5</b>
Concept-congresresolutie uit februari 2017, zoals deze is voorgelegd ter amendering.	
<b>TEKST RESOLUTIE NA VERWERKING VAN ALLE PREADVIEZEN (MET WIJZIGINGEN ZICHTBAAR)</b>	<b>8</b>
Concept-congresresolutie met zichtbare verwerking van de door het bestuur voorgestelde tekstvoorstellen, gebaseerd op de ingediende amendementen.	
<b>TEKST RESOLUTIE NA VERWERKING VAN ALLE PREADVIEZEN</b>	<b>13</b>
Concept-congresresolutie zoals deze eruit komt te zien als alle tekstvoorstellen van het bestuur ongewijzigd worden overgenomen.	
<b>NOTITIES</b>	<b>17</b>

De cijfers in de kantlijn van dit document zijn regelnummers die de behandeling van dit document vereenvoudigen.

# BESTAANDE TEKST RESOLUTIE

## SAMEN STAAN WE STERK!

De FNV staat voor een menswaardige maatschappij met Echte banen. Een maatschappij met kansen voor alle mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben. Een maatschappij waarin kwaliteit en vakmanschap belangrijk is, zekerheid wordt geboden en iedereen recht heeft op een fatsoenlijk inkomen waar je goed van kunt leven. Een maatschappij waarin betrokkenheid en zeggenschap vanzelfsprekend is. Een rechtvaardige maatschappij met een solidaire verdeling van werk, inkomen en welvaart. Een maatschappij waarin duurzaam beheer van de aarde hand in hand gaat met een sociaal-rechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid. Een maatschappij waarin niemand wordt uitgesloten en diversiteit en pluriformiteit de norm zijn. Een maatschappij waarin mensen collega's zijn, geen concurrenten. Daarvoor is een sterke vakbond nodig.

## EEN NIEUW OFFENSIEF, DE ANALYSE

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

We constateren dat we door een moordende concurrentie in een race naar beneden terecht zijn gekomen, waardoor wij onze brede agenda niet kunnen realiseren. Op een steeds groter wordend speelveld gelden, door de terugtrekkende overheid, nagenoeg geen spelregels meer. En dan geldt het recht van de sterkste. Internationale bedrijven organiseren hun productie in wereldwijde ketens en schuiven met werkgelegenheid. Via internetplatforms verdwijnt werkgeverschap. Ze besteden zoveel mogelijk uit en spelen werkenden en overheden tegen elkaar uit. Terwijl de multinationals en de rijken succesvol belasting ontduiken, wordt wat we collectief hebben opgebouwd afgebroken; verzekerde rechten worden omgezet in voorzieningen. Inkomens van werkenden en niet-werkenden staan onder druk; senioren worden gekort op hun pensioen. Werkenden worden geacht meer te doen voor minder. Werkgelegenheid verdwijnt door globalisering en robotisering. Werkgevers en overheid schuiven de risico's naar de werkenden en niet-werkenden. Er is echter niets onvermijdelijks aan deze trend. Een nieuw offensief voor Echte banen, een fatsoenlijk inkomen en een sterkere vakbond is kansrijk als we de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten weten te stoppen. Er is zowel binnen als buiten de FNV grote steun voor deze analyse. Wij moeten het gaan doen!

## ECHE BANEN EN FATSOENLIJK INKOMEN, DOOR FOCUS

Als we doen wat we deden, krijgen we wat we kregen, en dat is onvoldoende gebleken om de trend te keren. We moeten daarom een offensief starten en onze middelen focussen om de kans op een overwinning te maximaliseren en onze invloed te vergroten. Focus betekent dat we bovenop de huidige activiteiten extra investeren op een aantal gebieden/ketens/sectoren om het verschil te gaan maken. De keuze voor focusplekken moet breed draagvlak hebben en het resultaat moet bijdragen aan ieders belang. Solidariteit tussen sectoren is daarbij cruciaal. Bij de criteria voor selectie wordt onder andere gedacht aan de impact op de economie en het publiek, de race naar beneden in de sector/gebied/keten, de diversiteit en de organisatiegraad. Het Ledenparlement stelt de criteria in juni 2017 vast.

53

## MAATSTAVEN VOOR SUCCES

54

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

55

56

57

1. Sterke en diverse organisatie op de werkvloer met meer kaderleden

58

2. Stijgend ledental

59

3. Bijdrage aan het duurzaam stoppen van de race naar beneden

60

4. Een aanzienlijke verbetering in arbeidsomstandigheden, inkomen en arbeidsvoorwaarden als gevolg van de campagne

61

62

63

## PRIORITEITEN

64

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

65

66

### ECHTE BANEN

67

1. *Werkenden moeten collega's zijn, geen concurrenten*

68

a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken. Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, en die moeten voor alle werkenden gelden, ongeacht hun contract. Gelijke rechten voor gelijk werk.

69

b. Misbruik van goedkope constructies om pensioenen en premies te ontwijken moet stoppen. Gelijk werk moet gelijke loonkosten opleveren voor werkgevers. Werkenden tegen elkaar uitspelen moet sociaal onacceptabel zijn.

70

71

72

73

74

75

76

c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel werk moeten Echte banen worden geboden.

77

78

2. *Overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen om te voorkomen dat werkenden in een race naar beneden belanden.* Daarvoor is meer marktregulering en wet- en regelgeving nodig die de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten stopt. Kwaliteit en duurzaamheid moeten doorslaggevend zijn in plaats van de prijs. Een aanbesteding moet alleen naar een werkgever gaan die garandeert dat de juiste cao wordt nageleefd, dat dezelfde arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden gelden, de werkdruk verantwoord is, het werk veilig en gezond kan worden verricht en het recht op organisatie en actief zijn bij de vakbond wordt gefaciliteerd en gerespecteerd.

79

80

81

82

83

84

3. *Bedrijven moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan belasting leveren.* Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en cao's te ontduiken.

85

86

87

88

89

90

### MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

91

1. *Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt.* Van jong tot oud, iedereen die dat wil, verdient een echte baan met kwaliteit, zekerheid en een fatsoenlijk inkomen. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid en regelvrije bijstand. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen. We onderzoeken de komende periode het basisinkomen en starten een discussie hierover.

92

93

94

95

2. *De verdeling van de welvaart moet veranderen; er gaat teveel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen.* Het inkomen van niet-werkenden moet worden verbeterd.

96

97

3. *We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie en een beter klimaat.* We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen.

98

99

4. Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn. Dat betekent ook dat we een *sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven.*

100

101

5. *Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld is noodzakelijk om de race naar beneden te stoppen.*

102

103

104

## STERKERE FNV

1. *Leden*: verbinding (=meer dan contact) maken met onze leden is de norm. We willen weten wat zij belangrijk vinden en vooral wat zij gemeenschappelijk hebben. Zij worden van begin tot het eind betrokken in onderhandelingsprocessen. Daarnaast is verbinding maken met potentiële leden noodzakelijk, juist voorafgaand aan onderhandelingstrajecten. Het moet normaal zijn/worden dat je vakbondslid bent, want met een organisatiegraad van 2 op de 10 stoppen we de afbraak niet en realiseren we geen Echte banen. We roepen iedereen op zich te organiseren, want het komt niet vanzelf goed.
2. *Kaderleden*: kaderleden zijn onze experts op de werkvloer. Zij moeten goede faciliteiten hebben en op bescherming kunnen rekenen. Het aantal kaderleden is essentieel voor de kracht op de werkvloer. We hebben goede kaderleden, maar te weinig. Ieder kaderlid werft een kaderlid; het aantal moet minstens verdubbelen. Op piekmomenten in de campagne formeren we kaderleden-brigades: groepen kaderleden die tijdelijk (betaald) vrijgesteld zijn van hun reguliere werkzaamheden. Diversiteit is bij de selectie voor deze brigades een belangrijk criterium.
3. *Bestuurders*: we moeten bestuurders meer betrekken bij het bondsbeleid. Daarnaast moeten we de komende vier jaar in de focus-gebieden het aantal bestuurders vermeerderen en planmatig werken. Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden.
4. *Sectoren*: bij een sterke FNV vormen sterke, herkenbare sectoren de basis. Dat betekent een hogere organisatiegraad en meer kaderleden op strategische plekken in de sector. De boven-sectorale focus en coördinatie moeten gebaseerd zijn op wat er breed in de sectoren leeft.
5. *Informatietechnologie*: voor verbinding met leden en voor campagnevoeren is een goed up-to-date (kader) ledenbestand essentieel. Daarnaast moeten we alle technieken gebruiken om beter en sneller met onze (kader) leden te communiceren.
6. *Organisatie*: we bevorderen samenwerking in de organisatie door middel van een integrale projectmatige aanpak. De ondersteunende diensten zorgen in de race naar Echte banen voor goed getrainde kaderleden, effectieve eenduidige communicatie, hoogwaardige kennis en onderzoek. We onderzoeken nieuwe vormen van collectieve actie en manieren om onze invloed in ketens te vergroten.
7. *Zeggenschap*: wij streven op alle niveaus naar maximale betrokkenheid en (mede)zeggenschap van werkenden en niet-werkenden. Kwaliteit (van arbeid) en respect zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.
8. *Focus*: aan de hand van de criteria kiezen we samen in welke sectoren/gebieden we vier jaar extra investeren om het offensief voor Echte banen te winnen. Tegelijkertijd garanderen we dat onze belangenbehartiging in de niet-focus-sectoren/gebieden niet vermindert.
9. *Op de juiste plek*: we moeten daar (sterk) zijn waar de macht zit en een eerlijk speelveld moet worden afgedwongen; in bedrijven en organisaties, lokaal, nationaal en internationaal.

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

155

156

# TEKST RESOLUTIE NA VERWERKING VAN ALLE PREADVIEZEN (MET WIJZIGINGEN ZICHTBAAR)

## SAMEN STAAN WE STERK!

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

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

## EEN NIEUW OFFENSIEF, DE ANALYSE

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

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

Deze race naar beneden veroorzaakt afbraak van onze arbeidsvoorwaarden, onze maatschappij en ondermijnt onze ~~kracht als vakbond~~. Terwijl de multinationals en de rijken succesvol belasting ontduiken, wordt wat we collectief hebben opgebouwd afgebroken; ~~individualisering viert hoogtij~~ en verzekerde rechten worden omgezet in ~~vaak commerciële~~ voorzieningen. Inkomens van werkenden en niet-werkenden staan onder druk; ~~senioren worden gekort op hun pensioen~~. ~~Werkenden worden geacht meer te doen voor minder~~. Werkgevers en overheid schuiven de risico's naar de werkenden en niet-werkenden. ~~Werkgelegenheid verdwijnt door globalisering en robotisering~~. ~~Werkenden worden geacht meer te doen voor minder~~. Terwijl de werkdruk en de verantwoordelijkheden toenemen, nemen respect, waardering

en beloning af. Van werkenden wordt steeds meer flexibiliteit verwacht, hetgeen zich uit in gebroken diensten, onzekere roosters, onbetaalde overuren en steeds grotere eisen aan bereikbaarheid. Hierdoor wordt de onzekerheid voor iedereen groter, zelfs voor de geschoolde werkenden. Kwetsbare groepen worden het zwaarst getroffen door de bezuinigingen en concurrentie; mensen vallen tussen wal en schip. De kloof tussen arm en rijk neemt toe.

Er is echter niets onvermijdelijks aan deze trend. **Een nieuw** De komende jaren zet de FNV in op eigen offensief **voor** om de race naar beneden te stoppen en Echte banen, een **fatsoenlijk inkomen** menswaardige maatschappij en een sterkere vakbond **te realiseren**. Dit **offensief** is kansrijk als we de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten weten te stoppen. Er is zowel binnen als buiten de FNV **grote** steun **voor** om deze **analyse** misstanden aan te pakken. **Wij moeten het gaan doen!**

## ECHE BANEN EN FATSOENLIJK INKOMEN, DOOR FOCUS

**Als** Met de aanval op de doorgeslagen flexibilisering hebben we **doen wat we deden, krijgen we wat we kregen, en dat is onvoldoende gebleken om de** de trend **te** nog niet kunnen keren. We **moeten daarom** starten een offensief **starten** en **focussen** onze middelen **focussen** om de kans op een overwinning te maximaliseren en onze invloed te vergroten. **We werken daarbij op twee speelvelden, waarbij we stevig verankerd in de sectoren en netwerken vanuit een sterke achterban onze belangen behartigen in de lokale, regionale, nationale en Europese politiek.**

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

## MAATSTAVEN VOOR SUCCES

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

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

## PRIORITEITEN

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

## 261 ECHTE BANEN

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

- 264 1. *Werkenden moeten collega's zijn, geen concurrenten*
- 265 a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken.  
 266 Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, en die  
 267 moeten voor alle ~~werkenden~~ werknemers gelden, ongeacht hun contract. Gelijke rechten voor gelijk werk.
- 268 b. Misbruik van goedkope constructies om ~~pensioenen en premies~~ te ~~ontwijken~~ concurreren op loonkosten  
 269 moet stoppen. ~~Gelijk werk moet gelijke loonkosten opleveren voor werkgevers~~. Werkenden tegen elkaar  
 270 uitspelen ~~moet is~~ sociaal onacceptabel ~~zijn~~. Iedereen moet bijdragen aan collectieve voorzieningen via  
 271 belastingen en premies voor sociale zekerheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen. De opdrachtgever  
 272 moet de kosten van flexibiliteit dragen: flexibel werk is duurder dan vast.
- 273 c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel  
 274 werk moeten ~~Echte~~ vaste contracten worden geboden.
- 275 2. *Overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen om te voorkomen dat werkenden in een race naar beneden*  
 276 belanden. Daarvoor is meer marktregulering en wet- en regelgeving nodig die de oneerlijke concurrentie op  
 277 arbeidskosten stopt. Kwaliteit en duurzaamheid moeten doorslaggevend zijn in plaats van de prijs. Een  
 278 aanbesteding moet alleen naar een werkgever gaan die garandeert dat de juiste cao wordt nageleefd, dat  
 279 deze ~~lfde~~ arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden gelden, ~~goede~~ tarieven worden betaald aan zelfstandigen,  
 280 economische zelfstandigheid mogelijk is, de werkdruk verantwoord is, het werk veilig en gezond kan worden  
 281 verricht en het recht op organisatie en actief zijn bij de vakbond wordt gefaciliteerd en gerespecteerd.
- 282 3. *Bedrijven moeten maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ze moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan*  
 283 *(vennootschaps-)belasting leveren, ook daar waar delen van de onderneming in het buitenland gevestigd zijn.*  
 284 Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich  
 285 wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan  
 286 de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en  
 287 cao's te ~~ontduiken~~ ontwijken.

## 288 MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

289 ~~Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt. Van jong tot oud, iedereen die dat wil,~~  
 290 ~~verdient een echte baan met kwaliteit, zekerheid en een fatsoenlijk inkomen. We maken stevige afspraken over~~  
 291 ~~herverdeling van arbeid en regelvrije bijstand. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen~~  
 292 ~~stoppen. We onderzoeken de komende periode het basisinkomen en starten een discussie hierover.~~  
 293 Iedereen heeft recht op een volwaardige positie in de maatschappij met economische zelfstandigheid.

- 294 1. ~~De verdeling van de welvaart moet veranderen; er gaat te veel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en~~  
 295 ~~de collectieve middelen.~~
- 296 2. ~~Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt. De FNV zet in op volledige~~  
 297 ~~werkgelegenheid.~~
- 298 a. Structureel verlies van werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van robotisering en de transitie naar een  
 299 duurzamere economie, moet worden opgevangen door herverdeling van arbeid.
- 300 b. ~~Werken zonder loon is onacceptabel. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid en~~  
 301 ~~regelvrije bijstand. We onderzoeken de komende periode het basisinkomen en starten een discussie~~  
 302 ~~hierover.~~
- 303 c. Continue scholing en ontwikkeling zijn belangrijke voorwaarden voor een Echte baan. Werkenden en  
 304 werkzoekenden moeten daarin worden gefaciliteerd. Werkenden die hun baan verliezen of moeten  
 305 omscholen vanwege economische transitie mogen niet eenzijdig de gevolgen dragen.
- 306 d. ~~Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen.~~
- 307 e. De afgesproken 125,000 garantiebanen voor mensen met een beperking of chronische ziekte moeten  
 308 met prioriteit worden gerealiseerd.
- 309 2.3. ~~Het sociaal minimum en het wettelijk minimumloon (WML) moeten omhoog. De verdeling van de welvaart moet~~  
 310 ~~veranderen; er gaat teveel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen. Het inkomen~~  
 311 ~~van niet-werkenden moet worden verbeterd. Gepensioneerden hebben recht op een goed inkomen. Een goed~~  
 312

- pensioen is een geïndexeerd pensioen. 313
- 3.4. *We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie* en een beter klimaat. We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen. 314
- 4.5. Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn. Dat betekent ook dat we een *sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven*. 315
- 5.6. *Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld* is noodzakelijk om de race naar beneden te stoppen en om *betere arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden voor iedereen, waar ook ter wereld, af te dwingen*. 316

## STERKERE FNV

De afgelopen jaren heeft de FNV een unieke fusie gerealiseerd die kansen biedt om sterker te worden dan ooit. De fusie van 2014 is gerealiseerd niet als doel op zich, maar om de FNV te versterken en democratischer te maken. Het creëren van draagvlak is daarin de grootste uitdaging. Daarom zetten we de komende vier jaar in op: 317

1. *Leden*: verbinding (=meer dan contact) maken met onze leden is de norm. We willen weten wat zij belangrijk vinden en vooral wat zij gemeenschappelijk hebben. *Zij Leden vormen de basis van waaruit wij ons beleid maken en onze standpunten innemen, en worden van begin tot het eind betrokken in onderhandelingsprocessen*. Daarnaast is verbinding maken met potentiële leden noodzakelijk, juist voorafgaand aan onderhandelingstrajecten. Het moet normaal zijn/worden dat je vakbondslid bent, want met een organisatiegraad van 2 op de 10 stoppen we de afbraak niet *en realiseren we geen Echte banen*. We roepen iedereen op zich te organiseren, want *het komt niet vanzelf goed samen staan we sterk*. 318
2. *Kaderleden*: kaderleden zijn onze experts *op de werkvloer in het veld*. Zij moeten goede faciliteiten hebben en op bescherming kunnen rekenen. Het aantal *en de kwaliteit van kaderleden* is essentieel voor de kracht op de werkvloer. 319
  - a. FNV vindt optimale ondersteuning en bescherming van de kaderleden cruciaal. Daarom zal de FNV zich inzetten voor een landelijke afspraak ter bescherming van de rechten van kaderleden en klokkenluiders. 320
  - b. We hebben goede kaderleden, maar te weinig. Ieder kaderlid werft een kaderlid; het aantal moet minstens verdubbelen. Hiertoe zal de werkorganisatie scholing faciliteren en ondersteuning bieden. 321
  - c. Op piekmomenten in de campagne zal FNV over sectoren heen brede ploegen van kaderleden formeren: *we zogenaamde kaderleden-brigades: groepen kaderleden* die tijdelijk (betaald) vrijgesteld zijn van hun reguliere werkzaamheden. Diversiteit is bij de selectie voor deze brigades een belangrijk criterium. 322
3. *Bestuurders*: Bestuurders zijn bondsbreed cruciaal voor het activeren, coachen en begeleiden van (kader)leden. Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden en niet-leden. Bestuurders moeten hier optimaal in worden ondersteund. *we moeten* Het moet vanzelfsprekend zijn dat bestuurders meer geïnformeerd worden en betrokken zijn bij het bondsbeleid. Daarnaast moeten we de komende vier jaar in de focus-gebieden het aantal bestuurders vermeerderen en planmatig werken. *Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden*. 323
4. *Sectoren*: bij een sterke FNV vormen sterke, herkenbare sectoren de basis. *Dat betekent Een sterke, herkenbare sector kenmerkt zich door* een hogere organisatiegraad en *meer* veel kaderleden op strategische plekken in de sector. De boven-sectorale focus en coördinatie moeten gebaseerd zijn op wat er breed in de sectoren leeft. 324
5. *(Lokale) netwerken*: sterke en herkenbare lokale en regionale netwerken fungeren als spil naar lokale en regionale overheden en vormen een uitwisselingsplaats voor kaderleden uit alle sectoren. Daarbij staat het contact van mens tot mens voorop. Vakbondshuizen vormen de lokale basis van de FNV, dichtbij, zichtbaar, herkenbaar, laagdrempelig, verbindend en toegankelijk. Netwerken en sectoren moeten elkaar versterken in expertise en lokale inbedding. 325
6. *Individuele belangenbehartiging*: wij leggen de verbinding tussen individuele belangenbehartiging, naleving, collectieve belangenbehartiging en campagnes. Individuele en collectieve belangenbehartiging ondersteunen elkaar maximaal. 326
7. *Informatietechnologie Communicatie*: wij willen in verbinding staan met leden en uitstekend bereikbaar zijn.
  - a. *voor verbinding met leden en v*oor campagnevoeren is goede en begrijpelijke communicatie van groot belang. *Een* goed up-to-date (kader)ledenbestand is daarbij essentieel. Daarnaast moeten we alle technieken gebruiken om beter en sneller met onze (kader)leden te communiceren. 327
  - b. We zijn zichtbaar op belangrijke onderwerpen en in onze focusgebieden. Onze resultaten, groot en klein, 328

moeten goede zichtbaarheid opleveren in de publieke opinie in nauwe samenhang met onze prioriteiten.

- 365  
366  
367  
368  
369  
370  
371  
372  
373  
374  
375  
376  
377  
378  
379  
380  
381  
382  
383  
384  
385  
386  
387  
388  
389  
390  
391  
392  
393  
394  
395  
396  
397  
398  
399  
400  
401  
402  
403  
404  
405  
406  
407  
408  
409  
410  
411  
412  
413  
414  
415  
416
8. *Organisatie*: we bevorderen samenwerking in de organisatie door middel van een integrale projectmatige aanpak. De samenwerking van sectoren en Ledenparlement zal verder worden verdiept. Activiteiten die tot een zo soepel mogelijk functionerende werkorganisatie moeten leiden, zullen worden voortgezet. De ondersteunende diensten zorgen ~~in de race naar Echte banen~~ voor goed getrainde kaderleden, effectieve eenduidige communicatie, hoogwaardige kennis en onderzoek. We onderzoeken nieuwe vormen van collectieve actie en manieren om - onder andere in samenwerking met ondernemingsraden - onze invloed in nationale en internationale sector-overstijgende ketens te vergroten.
  9. *Zeggenschap*: wij streven op alle niveaus naar maximale betrokkenheid en (mede)zeggenschap van werkenden en niet-werkenden. Kwaliteit (van arbeid) en respectvolle bejegening zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.
  10. *Focus*: aan de hand van de criteria ~~kiezen we samen~~ kiest het Ledenparlement op voordracht van het bestuur in welke sectoren/gebieden we vier jaar extra investeren om het offensief voor Echte banen te winnen. Tegelijkertijd garanderen we dat onze belangenbehartiging in de niet-focus-sectoren/gebieden niet vermindert.
  11. *Op de juiste plek*: we moeten daar (sterk) zijn waar de macht zit en een eerlijk speelveld moet worden afgedwongen; in bedrijven en organisaties, sectoren en politiek, lokaal, nationaal en internationaal.

# TEKST RESOLUTIE NA VERWERKING VAN ALLE PREADVIEZEN

## SAMEN STAAN WE STERKI!

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

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

## EEN NIEUW OFFENSIEF, DE ANALYSE

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

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

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

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469 groter, zelfs voor geschoolde werkenden. Kwetsbare groepen worden het zwaarst getroffen door de bezuinigingen  
 470 en concurrentie; mensen vallen tussen wal en schip. De kloof tussen arm en rijk neemt toe.

471  
 472 Er is echter niets onvermijdelijks aan deze trend. De komende jaren zet de FNV in op een eigen offensief om de race  
 473 naar beneden te stoppen en Echte banen, een menswaardige maatschappij en een sterkere vakbond te realiseren.  
 474 Dit offensief is kansrijk als we de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten weten te stoppen. Er is zowel binnen als  
 475 buiten de FNV steun om deze misstanden aan te pakken.

## 476 **ECHE BANEN EN FATSOENLIJK INKOMEN, DOOR FOCUS**

477  
 478 Met de aanval op de doorgeslagen flexibilisering hebben we de trend nog niet kunnen keren. We starten een  
 479 offensief en focussen onze middelen om de kans op een overwinning te maximaliseren en onze invloed te vergroten.  
 480 We werken daarbij op twee speelvelden, waarbij we stevig verankerd in de sectoren en netwerken vanuit een sterke  
 481 achterban onze belangen behartigen in de lokale, regionale, nationale en Europese politiek.  
 482

483  
 484 Focus betekent dat we bovenop de huidige activiteiten extra investeren op een aantal gebieden/ketens/sectoren  
 485 om het verschil te gaan maken. Deze investeringen gaan niet ten koste van de budgetten van de niet-focussectoren.  
 486 De keuze voor focusplekken moet een breed draagvlak hebben en het resultaat moet bijdragen aan ieders belang.  
 487 Solidariteit tussen sectoren is daarbij cruciaal. Daartoe zal worden ingezet op het identificeren van gezamenlijke  
 488 belangen. Bij de criteria voor selectie wordt onder andere gedacht aan de impact op de economie en het publiek, de  
 489 race naar beneden in de sector/gebied/keten, de diversiteit en de organisatiegraad. Het Ledenparlement stelt de  
 490 criteria, na raadpleging van de vereniging, in de zomer van 2017 vast.  
 491

## 492 **MAATSTAVEN VOOR SUCCES**

493  
 494 We investeren niet zomaar. Organiseren van leden en een sterke vakbond maken het verschil. In de komende vier jaar  
 495 hanteren wij in de focus-sectoren/gebieden de volgende maatstaven voor succes:

- 496 1. Sterke, representatieve en diverse vakbondsorganisatie met meer kaderleden, op de werkvloer en lokaal.
- 497 2. Stijgend ledental waaronder jongeren in het bijzonder.
- 498 3. Substantiële bijdrage aan het duurzaam stoppen van de race naar beneden.
- 499 4. Een aanzienlijke verbetering in arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en inkomen van werkenden en  
 500 niet-werkenden als gevolg van het offensief, zoals uitgewerkt in de onderdelen Echte banen en Menswaardige  
 501 maatschappij die hieronder volgen.  
 502

## 503 **PRIORITEITEN**

504  
 505 In alles dat we doen moeten onze leden meer betrokken zijn dan ooit, zodat er ook daadwerkelijk sprake is van  
 506 draagvlak. Daarvoor zijn, naast focus, voldoende bestuurders en kaderleden van groot belang. De FNV zet de  
 507 komende jaren overal in op:  
 508

### 509 **ECHE BANEN**

510  
 511 Iedereen die dat wil, verdient een Echte baan met kwaliteit, zekerheid en een fatsoenlijk inkomen. Om dat te kunnen  
 512 realiseren wil de FNV de race naar beneden stoppen. Uitgangspunten zijn daarbij:

- 513 1. *Werkenden moeten collega's zijn, geen concurrenten*
  - 514 a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken.  
 515 Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, en die  
 516 moeten voor alle werknemers gelden, ongeacht hun contract. Gelijke rechten voor gelijk werk.
  - 517 b. Misbruik van goedkope constructies om te concurreren op loonkosten moet stoppen. Werkenden tegen  
 518 elkaar uitspelen is sociaal onacceptabel. Iedereen moet bijdragen aan collectieve voorzieningen via  
 519 belastingen en premies voor sociale zekerheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen. De opdrachtgever  
 520 moet de kosten van flexibiliteit dragen: flexibel werk is duurder dan vast.

- |   |     |
|---|-----|
| c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel werk moeten vaste contracten worden geboden.   | 521 |
|   | 522 |
| 2. <i>Overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen</i> om te voorkomen dat werkenden in een race naar beneden belanden. Daarvoor is meer marktregulering en wet- en regelgeving nodig die de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten stopt. Kwaliteit en duurzaamheid moeten doorslaggevend zijn in plaats van de prijs. Een aanbesteding moet alleen naar een werkgever gaan die garandeert dat de juiste cao wordt nageleefd, dat deze arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden gelden, goede tarieven worden betaald aan zelfstandigen, economische zelfstandigheid mogelijk is, de werkdruk verantwoord is, het werk veilig en gezond kan worden verricht en het recht op organisatie en actief zijn bij de vakbond wordt gefaciliteerd en gerespecteerd. | 523 |
|   | 524 |
|   | 525 |
|   | 526 |
|   | 527 |
|   | 528 |
|   | 529 |
| 3. <i>Bedrijven moeten maatschappelijk verantwoord ondernemen.</i> Ze moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan (vennootschaps-)belasting leveren, ook daar waar delen van de onderneming in het buitenland gevestigd zijn. Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en cao's te ontwijken.   | 530 |
|   | 531 |
|   | 532 |
|   | 533 |
|   | 534 |
|   | 535 |
|   | 536 |
|   | 537 |

### MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

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

- |   |     |
|---|-----|
|   | 538 |
| 1. <i>De verdeling van de welvaart moet veranderen; er gaat te veel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen.</i>  | 539 |
|   | 540 |
| 2. <i>Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt.</i> De FNV zet in op volledige werkgelegenheid.  | 541 |
|   | 542 |
| a. Structureel verlies van werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van robotisering en de transitie naar een duurzamere economie, moet worden opgevangen door herverdeling van arbeid.   | 543 |
|   | 544 |
| b. Werken zonder loon is onacceptabel. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid en regelvrije bijstand. We onderzoeken de komende periode het basisinkomen en starten een discussie hierover.  | 545 |
|   | 546 |
|   | 547 |
| c. Continue scholing en ontwikkeling zijn belangrijke voorwaarden voor een Echte baan. Werkenden en werkzoekenden moeten daarin worden gefaciliteerd. Werkenden die hun baan verliezen of moeten omscholen vanwege economische transitie mogen niet eenzijdig de gevolgen dragen. | 548 |
|   | 549 |
|   | 550 |
| d. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen.  | 551 |
|   | 552 |
| e. De afgesproken 125,000 garantiebanen voor mensen met een beperking of chronische ziekte moeten met prioriteit worden gerealiseerd.   | 553 |
| 3. <i>Het sociaal minimum en het wettelijk minimumloon (WML) moeten omhoog.</i> Het inkomen van niet-werkenden moet worden verbeterd. Gepensioneerden hebben recht op een goed inkomen. Een goed pensioen is een geïndexeerd pensioen.  | 554 |
|   | 555 |
|   | 556 |
| 4. <i>We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie en een beter klimaat.</i> We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen.  | 557 |
|   | 558 |
| 5. Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn. Dat betekent ook dat we een <i>sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven.</i>  | 559 |
|   | 560 |
| 6. <i>Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld</i> is noodzakelijk om de race naar beneden te stoppen en om betere arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden voor iedereen, waar ook ter wereld, af te dwingen.                                  | 561 |
|   | 562 |
|   | 563 |
|   | 564 |
|   | 565 |

### STERKERE FNV

De afgelopen jaren heeft de FNV een unieke fusie gerealiseerd die kansen biedt om sterker te worden dan ooit. De fusie van 2014 is gerealiseerd niet als doel op zich, maar om de FNV te versterken en democratischer te maken. Het creëren van draagvlak is daarin de grootste uitdaging. Daarom zetten we de komende vier jaar in op:

- |   |     |
|---|-----|
|   | 566 |
|   | 567 |
|   | 568 |
| 1. <i>Leden: verbinding (=meer dan contact) maken met onze leden is de norm.</i> We willen weten wat zij belangrijk vinden en vooral wat zij gemeenschappelijk hebben. Leden vormen de basis van waaruit wij ons beleid maken en onze standpunten innemen, en worden van begin tot het eind betrokken in onderhandelingsprocessen. Daarnaast is verbinding maken met potentiële leden noodzakelijk, juist voorafgaand aan | 569 |
|   | 570 |
|   | 571 |
|   | 572 |

- 573 onderhandelingstrajecten. Het moet normaal zijn/worden dat je vakbondslid bent, want met een  
 574 organisatiegraad van 2 op de 10 stoppen we de afbraak niet. We roepen iedereen op zich te organiseren, want  
 575 samen staan we sterk.
- 576 2. *Kaderleden*: kaderleden zijn onze experts in het veld. Zij moeten goede faciliteiten hebben en op bescherming  
 577 kunnen rekenen. Het aantal en de kwaliteit van kaderleden is essentieel voor de kracht op de werkvloer.
- 578 a. FNV vindt optimale ondersteuning en bescherming van de kaderleden cruciaal. Daarom zal de FNV zich  
 579 inzetten voor een landelijke afspraak ter bescherming van de rechten van kaderleden en klokkenluiders.
  - 580 b. We hebben goede kaderleden, maar te weinig. Ieder kaderlid werft een kaderlid; het aantal moet minstens  
 581 verdubbelen. Hiertoe zal de werkorganisatie scholing faciliteren en ondersteuning bieden.
  - 582 c. Op piekmomenten in de campagne zal FNV over sectoren heen brede ploegen van kaderleden formeren:  
 583 zogenaamde kaderleden-brigades die tijdelijk (betaald) vrijgesteld zijn van hun reguliere werkzaamheden.  
 584 Diversiteit is bij de selectie voor deze brigades een belangrijk criterium.
- 585 3. *Bestuurders*: Bestuurders zijn bondsbreed cruciaal voor het activeren, coachen en begeleiden van (kader)leden.  
 586 Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden en niet-leden. Bestuurders  
 587 moeten hier optimaal in worden ondersteund. Het moet vanzelfsprekend zijn dat bestuurders meer geïnformeerd  
 588 worden en betrokken zijn bij het bondsbeleid. Daarnaast moeten we de komende vier jaar in de focus-gebieden  
 589 het aantal bestuurders vermeerderen en planmatig werken.
- 590 4. *Sectoren*: bij een sterke FNV vormen sterke, herkenbare sectoren de basis. Een sterke, herkenbare sector  
 591 kenmerkt zich door een hoge organisatiegraad en veel kaderleden op strategische plekken in de sector. De  
 592 boven-sectorale focus en coördinatie moeten gebaseerd zijn op wat er breed in de sectoren leeft.
- 593 5. *(Lokale) netwerken*: sterke en herkenbare lokale en regionale netwerken fungeren als spil naar lokale en  
 594 regionale overheden en vormen een uitwisselingsplaats voor kaderleden uit alle sectoren. Daarbij staat het  
 595 contact van mens tot mens voorop. Vakbondshuizen vormen de lokale basis van de FNV, dichtbij, zichtbaar,  
 596 herkenbaar, laagdrempelig, verbindend en toegankelijk. Netwerken en sectoren moeten elkaar versterken in  
 597 expertise en lokale inbedding.
- 598 6. *Individuele belangenbehartiging*: wij leggen de verbinding tussen individuele belangenbehartiging, naleving,  
 599 collectieve belangenbehartiging en campagnes. Individuele en collectieve belangenbehartiging ondersteunen  
 600 elkaar maximaal.
- 601 7. *Communicatie*: wij willen in verbinding staan met leden en uitstekend bereikbaar zijn.
- 602 a. Voor campagnevoeren is goede en begrijpelijke communicatie van groot belang. Een goed up-to-date  
 603 (kader)ledenbestand is daarbij essentieel. Daarnaast moeten we alle technieken gebruiken om beter en  
 604 sneller met onze (kader)leden te communiceren.
  - 605 b. We zijn zichtbaar op belangrijke onderwerpen en in onze focusgebieden. Onze resultaten, groot en klein,  
 606 moeten goede zichtbaarheid opleveren in de publieke opinie in nauwe samenhang met onze prioriteiten.
- 607 8. *Organisatie*: we bevorderen samenwerking in de organisatie door middel van een integrale projectmatige aanpak.  
 608 De samenwerking van sectoren en Ledenparlement zal verder worden verdiept. Activiteiten die tot een zo  
 609 soepel mogelijk functionerende werkorganisatie moeten leiden, zullen worden voortgezet. De ondersteunende  
 610 diensten zorgen voor goed getrainde kaderleden, effectieve eenduidige communicatie, hoogwaardige kennis en  
 611 onderzoek. We onderzoeken nieuwe vormen van collectieve actie en manieren om - onder andere in  
 612 samenwerking met ondernemingsraden - onze invloed in nationale en internationale sector-overstijgende ketens  
 613 te vergroten.
- 614 9. *Zeggenschap*: wij streven op alle niveaus naar maximale betrokkenheid en (mede)zeggenschap van werkenden  
 615 en niet-werkenden. Kwaliteit (van arbeid) en respectvolle bejegening zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.
- 616 10. *Focus*: aan de hand van de criteria kiest het Ledenparlement op voordracht van het bestuur in welke sectoren/  
 617 gebieden we vier jaar extra investeren om het offensief voor Echte banen te winnen. Tegelijkertijd garanderen  
 618 we dat onze belangenbehartiging in de niet-focus-sectoren/gebieden niet vermindert.
- 619 11. *Op de juiste plek*: we moeten daar (sterk) zijn waar de macht zit en een eerlijk speelveld moet worden  
 620 afgedwongen; in bedrijven en organisaties, sectoren en politiek, lokaal, nationaal en internationaal.  
 621  
 622  
 623  
 624





**DISCLAIMER**

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

FNV © 2017

