

# MEERJAREN BELEIDSPLAN 2017-2021

## DEFINITIEVE TEKST

Zoals vastgesteld door het ledenparlement  
op 16 juni 2017

Juni 2017



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.

# INHOUDSOPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>4</b>
<b>1. AMBITIE FNV: EEN SOCIALE SAMENLEVING MET ECHTE BANEN EN EEN STERKE VAKBEWEGING</b>	<b>6</b>
1.1 Echte banen	6
1.2 Menswaardige maatschappij	6
1.3 Versterking vakbeweging	7
1.4 Meerjarenbeleidsplan	7
<b>2. EXTERNE ONTWIKKELINGEN DIE VAN INVLOED ZIJN OP HET BELEID VAN DE FNV</b>	<b>8</b>
2.1 De FNV, de arbeidsmarkt en de economie	8
2.2 Vergroting van de wereldeconomie, de opkomst van ict en de macht van multinationals	9
2.3 De keuze voor deregulering en marktdenken	10
2.4 Nederland in Europa	11
2.5 Eerste gevolg: forse groei van onzeker werk	12
2.6 Tweede gevolg: groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt	13
2.7 Derde gevolg: groeiende ongelijkheid in de samenleving	14
2.8 Richting een gelijk speelveld	15
2.9 Positie vakbeweging, kracht FNV en Europese en internationale vakbeweging	16
2.10 De vakbeweging in relatie tot de politiek	17
2.11 Ons perspectief	18
<b>3. INVESTERINGSGBIEDEN/ SPEERPUNTEN 2017-2021</b>	<b>19</b>
3.1 Investeringsgebied/speerpunt 1: (meer) Echte banen	19
3.2 Investeringsgebied/speerpunt 2: menswaardige maatschappij	23
3.3 Investeringsgebied/speerpunt 3: versterking vakbeweging	26
<b>4. STRATEGIE: NAAR ECHTE BANEN IN EEN MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ</b>	<b>30</b>
4.1 Van speerpunten naar strategie	30
4.2 Context waarbinnen de strategie moet worden ontwikkeld	30
4.3 De basis behouden en vernieuwen en de positie in de sociale zekerheid versterken	31
4.4 Stoppen van de race naar beneden, werken aan Echte banen en aan versterking van de vakbeweging	32
4.5 Onderlinge verbindingen binnen de FNV	34
4.6 Investeringsagenda	34
<b>BIJLAGE 1: WAT WILLEN (POTENTIËLE) LEDEN IN RELATIE TOT NIEUWE ONTWIKKELINGEN IN DE WERELD VAN WERK, INKOMEN EN SOCIAAL DOMEIN?</b>	<b>36</b>
1. Hoofduitkomsten visietraject	36
2. Zorgvisietraject	38
3. Pensioenvisietraject	38
<b>BIJLAGE 2: EVALUATIE SPEERPUNTEN 2013-2017</b>	<b>39</b>
1. Gewoon goed werk/Echte banen	39
2. Versterking vakbondswerk en vereniging	39
3. FNV voor iedereen, op elk moment (diversiteit)	40
4. Uitwerking sociaal akkoord	40
5. Internationale vakbondssamenwerking	40
6. Sociaal domein	40
7. Aanbevelingen	40
<b>BIJLAGE 3: GEFUNDEERD KIEZEN VOOR STRATEGISCHE SECTOREN EN/OF PLEKKEN</b>	<b>42</b>

# VOORWOORD

Voor je ligt het meerjarenbeleidsplan van de FNV voor de periode 2017-2021. Een plan waarin we de grote lijnen van onze strategie beschrijven om welvaart, werkgelegenheid, solidariteit en vrijheid te realiseren. Een plan voor Echte banen. Voor Echte banen met zekerheid, kwaliteit en een fatsoenlijk inkomen. Banen waarin mensen erop kunnen vertrouwen dat ze morgen, volgende maand en volgend jaar ook een inkomen hebben waarop ze een bestaan kunnen opbouwen. Een plan voor een menswaardige maatschappij. Een diverse, kleurrijke maatschappij met kansen voor iedereen en oog voor de kwaliteit van de samenleving en de aarde. Een plan voor een sterke vakbond. Een vakbond die werkenden, mensen die willen werken en de niet (meer) werkenden vertegenwoordigt. Een vakbond die de benodigde tegenkracht richting werkgevers en conservatieve politiek weet op te bouwen. Een bond die het verschil maakt.

Het verschil maken, daar komt het de komende jaren op aan. Er is echt wat aan de hand. We zien arbeidsomstandigheden verslechteren. Steeds meer mensen zijn aangewezen op een onzeker contract. Flexibele contracten dreigen de norm te worden, kwaliteit sneuvelt in de concurrentie om de laagste prijs. We constateren dat we door een moordende concurrentie in een race naar beneden terecht zijn gekomen, waardoor we onze brede agenda niet kunnen realiseren. Dat komt niet vanzelf goed: als wij deze trend niet keren, doet niemand het. Om de trend te keren moeten we uit het defensief zien te komen. Een nieuw offensief voor Echte banen en een menswaardige maatschappij is kansrijk als we de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten weten te stoppen. Daarvoor is een sterke vakbond nodig, die op cruciale plekken de toon zet en het verschil maakt. Dit plan is daarom ook een aanvalsplan voor focus, om met solidariteit te winnen.

## HOE IS DIT BELEID TOT STAND GEKOMEN?

Bij het maken van plannen blikken we ook terug. We zijn actief aan de slag geweest met het realiseren van Echte banen en met de versterking van de vakbeweging. Het beleid van de afgelopen jaren is geëvalueerd. Deze evaluatie is in een afzonderlijk document na te lezen en is in dit plan kort samengevat terug te vinden in bijlage 2. In dit nieuwe meerjarenbeleidsplan bouwen we daarop voort en gaan we door op de ingeslagen weg waarop we de zes prioriteiten van de vorige congresperiode hebben samengevat tot twee focuspunten: Echte banen en versterking van de vakbeweging.

De afgelopen jaren heeft de FNV een unieke fusie gerealiseerd die kansen biedt om sterker te worden dan ooit. De fusie van 2014 is gerealiseerd niet als doel op zich, maar om de FNV te versterken en democratischer te maken. Dat proces is nog niet af. We willen leden betrekken bij alles wat we doen. Ook in dit meerjarenbeleid zijn ervaringen en kennis van leden en medewerkers van de FNV verwerkt. Twee jaar geleden zijn we begonnen met het visietraject, waarin nieuwe thema's op het gebied van werk, inkomen en gemeentelijke voorzieningen besproken zijn met leden. De weerslag hiervan is te vinden in een afzonderlijk rapport, dat kort is samengevat in bijlage 1. Het nieuwe speerpunt van dit meerjarenbeleidsplan, menswaardige maatschappij, komt voort uit wat we van onze leden hebben gehoord in het visietraject.

Na afronding van het visietraject is een eerste versie van dit meerjarenbeleidsplan geschreven, die bediscussieerd is met leden in bijeenkomsten in sectoren, netwerken en bonden. Vervolgens is een nieuwe versie geschreven, waarvan de hoofdlijnen zijn opgenomen in een concept-congresresolutie. Hierover zijn regionale bijeenkomsten georganiseerd en sectoren, netwerken en bonden hebben amendementen bij de concept-congresresolutie kunnen indienen. Het FNV-Congres heeft deze amendementen besproken op 10 en 11 mei 2017. Op basis van het advies van het congres over de amendementen heeft het ledenparlement de congresresolutie en dit meerjarenbeleidsplan vastgesteld op 16 juni 2017. In deze definitieve versie van het meerjarenbeleidsplan zijn alle wijzigingen verwerkt die volgen uit deze besprekingen.

Naast input vanuit de vereniging zijn tijdens de ontwikkeling van het meerjarenbeleid ook externe bronnen gebruikt, zoals analyses en statistieken van bijvoorbeeld het CBS, CPB en de SER. De analyse die in dit meerjarenbeleidsplan gegeven wordt vraagt op een aantal punten om een preciezere uitwerking. De FNV zal hier de komende periode werk van maken, bijvoorbeeld in overleg met het Wetenschappelijk Instituut voor de Vakbeweging, De Burcht.

## HOE ZIT DIT MEERJARENBELEIDSPLAN IN ELKAAR?

Dit meerjarenbeleidsplan is een plan op hoofdlijnen. Het laat de grote contouren zien van het vakbondswerk voor de komende vier jaar. Op basis hiervan kunnen concrete werkplannen worden opgesteld. Het beleid is gebaseerd op de visie en ambities van de FNV, welke in hoofdstuk 1 beschreven worden. Maar we kijken ook naar de omgeving waarin we staan (hoofdstuk 2). Daaruit leiden we drie speerpunten af voor de komende periode (hoofdstuk 3): Echte banen, Menswaardige maatschappij en Versterking van de vakbeweging. We sluiten af met de strategie die we willen kiezen (hoofdstuk 4).

**Han Busker**  
Voorzitter FNV



# 1. AMBITIE FNV: EEN SOCIALE SAMENLEVING MET ECHE BANEN EN EEN STERKE VAKBEWEGING

**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 van werk belangrijk is, zekerheid wordt geboden en iedereen recht heeft op een fatsoenlijk inkomen waar je goed van kunt leven. Een rechtvaardige maatschappij met een solidaire verdeling van werk, welvaart en welzijn. 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 diversiteit en pluriformiteit vanzelfsprekend zijn. Een maatschappij waarin mensen collega's zijn, geen concurrenten. Daarvoor is een sterke vakbond nodig.**

Echte banen, een menswaardige maatschappij en een sterke vakbeweging zijn voor ons de kern.

## 1.1 ECHE BANEN

Echte banen voor alle werkenden, dat is onze ambitie. Dat zijn banen waarin de kwaliteit van werk voorop staat met ruimte en waardering voor vakmanschap van werkenden en voldoende collega's op de werkvloer om naar tevredenheid je werk te kunnen doen. Echte banen zijn banen met voldoende arbeidsuren en met een stabiel en volwaardig inkomen. Daarnaast geeft een echte baan zekerheid over je toekomstperspectief, maar ook zekerheid over je rooster en beschikbaarheid, zodat werk en privé goed te combineren is. Echte banen betekent dat mensen met een stabiel arbeidspatroon als vakman of vakvrouw gezond en met plezier aan het werk zijn, beschermd tegen willekeurig ontslag.

Echte banen geven zekerheid over je inkomen nu en later. Ze bieden zeggenschap over de inhoud en organisatie van je werk. Ze omvatten gelijke rechten voor gelijk werk en gelijke loonkosten voor werkgevers. Bij Echte banen staan niet de kosten, maar de kwaliteit van het werk op nummer één. Zodat iedere werkende gelijkwaardig is, jong of oud, werknemer of zelfstandige, uitzendkracht of vaste kracht, met of zonder migratie-achtergrond. Zo zijn werknemers elkaars collega's en niet elkaars concurrenten.

Zelfstandigen worden ingehuurd om hun vakmanschap en voor specifieke klussen. Hun inkomen is gelijkwaardig aan het loon van werknemers en ze zijn beschermd tegen inkomensuitval door arbeidsongeschiktheid. Zo ontstaat een gelijk speelveld voor alle werkenden.

## 1.2 MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

De FNV heeft oog voor welvaart en welzijn van mensen. Dat gaat veel verder dan de eenzijdige focus op geld. Een samenleving met gelijke kansen voor iedereen staat voorop. De FNV wil voor iedereen voldoende inkomen om een fatsoenlijk bestaan op te kunnen bouwen, ongelijkheid en discriminatie aanpakken, bouwen aan een sociaal duurzame economie waar diversiteit gezien wordt als toegevoegde waarde, en investeren in goede publieke voorzieningen. We willen niet dat mensen zich in de steek gelaten voelen.

Een menswaardige samenleving draait om welvaart en welzijn van mensen. Eerlijk verdeelde welvaart waardoor iedereen voldoende inkomen heeft om een fatsoenlijk bestaan op te bouwen. Een samenleving waarin de kwaliteit en toegankelijkheid van basisvoorzieningen als gezondheidszorg en onderwijs, huisvesting, openbaar vervoer en de financiële sector op orde zijn.

Inzet voor sociale samenhang is belangrijk, voor onze leefomgeving en voor groepen die onze solidariteit nodig hebben. Onderwijs is van groot belang voor gelijke kansen in onze samenleving. Een menswaardige samenleving biedt daarom kansen voor alle kinderen in het onderwijs, zelfs als dat meer geld kost. In een menswaardige samenleving is er geen sprake van een kloof tussen hoger- en lager-opgeleiden. Globalisering heeft tot effect dat alle werkenden er beter van worden.

Wederzijds respect en onderling vertrouwen zijn het cement van een samenleving waarin krachtige mensen zich ontwikkelen en van elkaar leren. Een samenleving met een duurzame economie, solidariteit en sociale samenhang, met gelijke kansen voor iedereen en eerlijke verdeling van kennis, macht en welvaart. Niet alleen in Nederland, maar in heel de wereld. Een samenleving met mensen die enerzijds zelfstandig bepalen hoe ze hun werk vormgeven en anderzijds de behoefte hebben zich te organiseren omdat ze beseffen dat je samen sterker staat dan alleen, zeker in deze steeds internationaler opererende economie. Dat is een samenleving die de FNV voor ogen staat.

In een menswaardige samenleving kan iedereen betaald werk hebben. Dat betekent eerlijk delen van werk en goede inkomensvoorzieningen voor mensen zonder werk. Het bestrijden van werkloosheid staat centraal en niet het sanctioneren van de werkzoekende.

Onze ambitie stopt niet bij de landsgrenzen. Ook op het internationale veld dragen we bij aan sociaal rechtvaardige en duurzame globalisering met als perspectief: goed werk voor iedereen.

### **1.3 VERSTERKING VAKBEWEGING**

De sociale en economische verworvenheden, van het arbeidscontract tot de doorbetaalde vakantie, van sociale zekerheid tot bescherming tegen willekeurig ontslag, zijn niet vanzelfsprekend. Zo'n Nederland kan alleen bestaan met een sterkere vakbeweging. Een vakbeweging die de werkenden, mensen die willen werken en de niet meer werkenden vertegenwoordigt. Die de benodigde tegenkracht richting werkgevers en conservatieve politiek weet op te bouwen. Echte banen en een sterke vakbond, zo werkt Nederland!

Mensen ondersteunen die werken, willen werken of gewerkt hebben; opkomen voor goed werk en een goed inkomen, daar staat de FNV voor. Zo sterken we mensen in hun vermogen zich in en door hun werk te ontwikkelen tot vrije, onafhankelijke individuen.

Als FNV staan we dicht bij mensen, op de werkvloer en in het vakbondshuis in de regio. Hun issues staan centraal in ons handelen. In onderhandelingsprocessen staan de leden centraal. In deze brede vakbeweging klinkt de stem van de leden duidelijk door, zowel in de afzonderlijke sectoren als in het ledenparlement. We ondersteunen en begeleiden mensen in hun hele loopbaan, van het eerste contract tot de laatste afscheidsreceptie en tijdens het pensioen. Dit doen we met maatwerk.

De FNV is van de leden.

Want sterker worden, dat is voor de FNV essentieel. We hebben meer leden, een hogere organisatiegraad en meer actieve leden nodig om samen met onze leden onze speerpunten te realiseren. Een sterke vakbeweging is ook in het belang van Nederland. Volgens onderzoek van het IMF uit het voorjaar van 2015 draagt een sterke vakbeweging bij aan het voorkomen van ongelijkheid. Onze versterking is dus ook van belang voor de samenleving als geheel. Vakbonden zijn een belangrijke 'countervailing power'.

### **1.4 MEERJARENBELEIDSPLAN**

De FNV wil, zoals gezegd, Echte banen, een menswaardige maatschappij en een sterkere vakbeweging. Er is echter wat aan de hand. In het volgende hoofdstuk beschrijven we hoe de positie van werkenden is verzwakt. Ook laten we zien dat er een 'race naar beneden' is ontstaan waarin werkgevers zoeken naar de goedkoopste vorm van arbeid. Een sterkere vakbeweging met nieuwe, en meer actieve leden is nodig om die race naar beneden te kunnen stoppen en om in gezamenlijkheid Echte banen en een menswaardige maatschappij te kunnen realiseren.

Wat we precies verstaan onder die Echte banen, een menswaardige maatschappij en een sterkere vakbeweging, beschrijven we in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 beschrijven we de strategie waarmee we onze speerpunten willen realiseren. In de bijlagen staan wensen en inzichten van leden die we hebben gebruikt bij de ontwikkeling van dit meerjarenbeleidsplan (waaronder het visietraject) en een evaluatie van onze agenda van de afgelopen jaren (2013-2017).

## 2. EXTERNE ONTWIKKELINGEN DIE VAN INVLOED ZIJN OP HET BELEID VAN DE FNV

**In dit hoofdstuk wordt de omgeving geschetst waarin het meerjarenbeleid tot stand komt. Zowel de economische als de sociale situatie heeft gevolgen voor het beleid van de FNV. Deze analyse moet tevens de samenhang in het beleid laten zien. Ook de situatie waarin de FNV zich bevindt, heeft consequenties voor het beleid. We beginnen met een introductie waarin de hoofdlijn wordt neergezet, die vervolgens wordt uitgewerkt.**

### 2.1 DE FNV, DE ARBEIDSMARKT EN DE ECONOMIE

De afgelopen jaren is de FNV erin geslaagd de grote gevolgen van de doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt hoog op de agenda te zetten. Waar flexibilisering eerst als een positieve ontwikkeling werd gezien, is er nu steeds meer steun voor onze agenda om werkenden meer zekerheden te geven. We hebben door gezamenlijke inzet successen behaald bij het realiseren van Echte banen. En we hebben in de publieke opinie meer steun weten te vinden voor het belang daarvan.

Tegelijkertijd ervaren we dat het steeds lastiger wordt verbeteringen voor onze leden te realiseren. Het lukt ons de uitwassen van de flexibilisering aan te pakken, maar intussen worden we op steeds meer plekken geconfronteerd met de gevolgen van doorgeslagen marktwerking. In de publieke sector dwingen bezuinigingen en in het bedrijfsleven dwingt de tucht van de markt werkgevers en werknemers tot een steeds hardere race naar beneden. Dit leidt tot veel onzekerheid bij mensen, met name bij kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals laag geschoolden, migranten en jongeren, en zet de kwaliteit van het werk en onze samenleving onder druk. Het effect is dat werkenden feitelijk steeds vaker tegen elkaar uitgespeeld worden en dat groepen tegenover elkaar komen te staan. Krachtige collectieven, groepen mensen die tegenmacht kunnen bieden aan de hardheid van de markt wordt het moeilijker gemaakt. Dat maakt het niet alleen lastig om afspraken over meer Echte banen te maken, maar ook om het geld dat we met z'n allen verdienen in te zetten voor een goede samenleving en sociale zekerheid.

Onze ambitie is dat we door organisatie van werkenden afspraken kunnen maken over de prijs van arbeid en de inrichting van de economie om tot een goede samenleving te komen. Dat wordt echter steeds lastiger doordat werknemers de afgelopen decennia hebben flink aan kracht hebben ingeleverd, terwijl werkgevers alleen maar krachtiger zijn geworden. Dit komt deels door keuzes voor meer marktwerking en deels door veranderingen in de manier waarop bedrijven zich hebben georganiseerd. Daarnaast is onze organisatiegraad al jaren dalende en is het zoeken naar manieren om grip te krijgen op de nieuwe organisatievormen van ondernemingen.

Dat het voor ons steeds lastiger is om afspraken te maken over de prijs van arbeid en de inrichting van de economie, heeft grote gevolgen. Steeds meer werkenden hebben een onzekere positie. Inkomensongelijkheid en vermogensongelijkheid nemen alsmaar toe en steeds meer mensen hebben meer banen nodig om rond te komen. Tegelijkertijd is onze sociale zekerheid op veel plekken verminderd en staan de pensioenen onder druk, waardoor mensen die nu of in de toekomst afhankelijk zijn van een uitkering, flink hebben ingeleverd.

Om die trends te keren, is het essentieel dat we verder bouwen aan meer sterke collectieven van werkenden. Want alleen samen kunnen we de veranderingen realiseren die nodig zijn om meer mensen Echte banen te geven en de kwaliteit van onze samenleving flink te verbeteren. Daarbij staan twee uitdagingen centraal: hoe organiseren we grotere groepen om zich gezamenlijk in te zetten om die veranderingen voor elkaar te krijgen? En welke instrumenten of strategieën zijn nodig om in een veranderende economie macht op te bouwen in ondernemingen en waardeketens (ondernemingen die, vaak verspreid over de hele wereld, ieder een stukje van een product of dienst leveren) en zo een beter leven voor onze leden mogelijk te maken? Want alleen als we daarin slagen, kunnen we onze missie daadwerkelijk realiseren. Een menswaardige samenleving

waarin iedereen voldoende kansen heeft zich te ontwikkelen, in te zetten en zelfstandig in een inkomen te voorzien. Met meer Echte banen, goede publieke voorzieningen en een sterk sociaal zekerheidstelsel dat mensen zekerheid biedt in tijden van tegenspoed.

Hieronder gaan we uitgebreider in op de omgeving waarin we ons nu bevinden. We beschrijven de belangrijkste ontwikkelingen die de positie van werkenden beïnvloeden en laten zien hoe die ontwikkelingen tot meer onzeker werk en een grotere ongelijkheid leiden. Daarmee willen we verduidelijken met welke veranderingen we te maken hebben in de economie en politiek. Op basis daarvan kunnen we in het vervolg schetsen welke strategie we kunnen volgen om te bouwen aan een sterkere FNV die op steeds meer plekken Echte banen kan afdwingen en de kwaliteit van onze samenleving kan verbeteren.

## **2.2 VERGROTING VAN DE WERELDECONOMIE, DE OPKOMST VAN ICT EN DE MACHT VAN MULTINATIONALS**

Waar de wereldeconomie vroeger vooral bestond uit West-Europa, de VS en Japan, heeft wereldwijde handelsliberalisatie ertoe geleid dat nu nagenoeg de hele wereld één economie is. Deze vorm van globalisering levert sterkere concurrentie op. Wereldwijd opererende bedrijven (multinationals) kunnen lagere prijzen rekenen omdat de diverse onderdelen van de werkzaamheden daar ter wereld kunnen plaatsvinden waar de verhouding tussen prijs en kwaliteit voor hen optimaal is. Door de druk op de prijzen, die veroorzaakt wordt door deze multinationals, zien hun concurrenten en vervolgens hun toeleveranciers en daarmee een groot deel van het bedrijfsleven een noodzaak om zo goedkoop mogelijk te produceren. Daardoor staan lonen en arbeidsomstandigheden onder druk en komen werkgevers in de problemen die niet over de regelmogelijkheden van multinationals beschikken, zoals MKB-werkgevers. Niet alleen door de toegenomen concurrentie, maar ook doordat geldschieters (banken) zwaardere financiële eisen aan bedrijven stellen. Daarmee wordt de zeggenschap in deze bedrijven in feite overgenomen en wordt het werkgeverschap uitgehold. Door de grote omvang en marktmacht kunnen multinationals ook overheden tegen elkaar uitspelen en zo belastingen ontwijken.

Het is niet zo dat multinationals per definitie slechtere werkgevers zijn dan MKB-bedrijven. Soms is zelfs het tegendeel het geval: Shell stond jarenlang hoog in de top-10 van meest aantrekkelijke werkgevers, terwijl de horeca, een sector waarin veel MKB-bedrijven actief zijn, het al jaren moet doen zonder cao. Maar de wereldwijd geliberaliseerde markt met weinig regels geeft de grootste spelers per definitie de grootste invloed op wat er gebeurt. Multinationals zijn spelbepaler en zijn daarmee medebepalend voor de ruimte die andere werkgevers hebben.

Niet alleen productieprocessen, maar ook afzetmarkten zijn geïnternationaliseerd. Mede door het ontstaan en de enorme ontwikkeling van ICT en de daling van transportkosten zijn (wereldwijde) productieketens mogelijk geworden. Producten kunnen daar geproduceerd worden waar de verhouding tussen prijs en kwaliteitverhouding zo optimaal mogelijk is voor de producent (wat leidt tot offshoring van productie). In productieketens worden niet alleen diensten zoals schoonmaak en catering, maar ook delen van het primaire proces uitbesteed aan gespecialiseerde onderaannemers, die kleinschaliger en tegen lagere (vooral loon-)kosten kunnen werken (outsourcing, contracting). ICT helpt bij de monitoring van alle processen. Zo wordt samenhang aangebracht tussen activiteiten die niet langer in één onderneming en op één plaats worden verricht. Bedrijven kunnen zo goedkoper werken, risico's spreiden en werk door goedkopere arbeidskrachten laten doen.

In dezelfde lijn maakt de opkomst van internetplatforms aanbesteding van losse taken mogelijk. Zo kan het platform zich de winst grotendeels toe-eigenen, terwijl de risico's voor de werkenden zijn (denk bijvoorbeeld aan 'taxidienst' Uber, die geen enkele werkgeversverantwoordelijkheid op zich neemt, maar wel als taxicentrale functioneert). Internetplatforms hebben de potentie om hele economische sectoren ingrijpend te veranderen. De platformeconomie biedt kansen, maar er bestaat een risico op 'verdwijning' van het werkgeverschap en er moet wel volgens de regels gewerkt blijven worden.

Onze economie is steeds meer grensoverschrijdend. Dit heeft directe gevolgen voor de arbeidsmarkt en onze vakbondsinzet. Inmiddels werkt 2/5 van de werknemers in Nederland in de private sector bij een multinational. Er lijkt sprake van een trendmatige toename van het aantal Nederlandse werknemers bij een (vestiging van) een bedrijf in buitenlandse handen. Bovendien zijn veel bedrijven als toeleverancier of exporteur afhankelijk van het buitenland. Voor Nederland is dit met name EU-intern. Als een bedrijf in meerdere lidstaten vestigingen heeft of

activiteiten ontplooit, kunnen bedrijfsbeslissingen in de ene lidstaat directe gevolgen voor werknemers in de andere lidstaten hebben. Als een toeleveringsketen in de sector grensoverschrijdend is, kunnen beleid en wetgeving uit de ene lidstaat grote gevolgen hebben voor bedrijven en werknemers in de keten uit een andere lidstaat (denk bijvoorbeeld aan de vleessector).

Een flink aantal multinationals maakt niet alleen simpelweg gebruik van de ruimte die is ontstaan door veranderende regelgeving en verbreding van de wereldeconomie, maar zoekt ook bewust naar zo groot mogelijke vrijheden om zo kosten- en risico's maximaal te reduceren.

De nieuwe organisatiewijze van ondernemingen, internationaal en opgeknipt, sluit steeds minder vaak aan bij onze organisatie langs sector en cao. Daardoor is het lastiger om een positie op te bouwen in die waardeketens, ook als het puur nationale waardeketens zijn; als we positie willen opbouwen, zullen we dat op andere manieren moeten doen. Het werkgeverschap is door de nieuwe organisatiewijze van ondernemingen vervaagd: met wie moeten we afspraken maken en wie voelt zich verantwoordelijk voor welzijn en welvaart van werknemers?

Technologische ontwikkelingen leiden er ook toe dat er een nieuwe sector ontstaan is, die blijft groeien en veel potentieel heeft: de ICT-sector. In die sector ontstaat nieuwe werkgelegenheid en kapitaal concentreert zich daar. Bij de grootste bedrijven ter wereld zitten momenteel opvallend veel ICT-gerelateerde organisaties.

### 2.3 DE KEUZE VOOR DEREGULERING EN MARKTDENKEN

Nederland heeft een open economie. De in- en uitvoer van goederen en diensten is als ademen voor de Nederlandse economie. Dat is een van de redenen waarom globalisering over het algemeen als een positieve trend voor Nederland wordt gezien.

Door globalisering zijn consumentenproducten die het leven makkelijker, aangenamer en interessanter maken, voor veel mensen toegankelijk geworden. Ook zijn daardoor miljoenen mensen uit de ergste armoede getild. Als China niet was aangesloten op de wereldeconomie, zou het percentage armen daar niet zover zijn gedaald.<sup>1</sup> We hebben nooit eerder met elkaar zoveel verdiend als nu, zijn hoger opgeleid dan ooit en het aantal vrouwen dat werkt is hoog. Inmiddels zijn er meer mensen die in deeltijd dan voltijds werken. Dat is een goede ontwikkeling voor zover dit helpt bij een vrije keuze om de combinatie van werk en privé te verbeteren. De FNV heeft zich daarbij altijd ingezet voor zaken als volledige werkgelegenheid, eerlijke globalisering, maatschappelijk verantwoord ondernemen, gelijke rechten voor mannen, vrouwen en deeltijdwerkers en goede voorzieningen voor arbeid, zorg en onderwijs.

Economische groei is door de FNV altijd gezien als middel om sociale vooruitgang te kunnen bereiken. De afgelopen jaren is de wens tot meer economische groei echter (te) vaak als doel op zich gezien. Vanuit de gedachte dat regulering een belemmering zou zijn voor de innovatie in de economie, en daarmee voor de economische groei, werd het politiek acceptabel om product- en later ook kapitaalmarkten te liberaliseren en te dereguleren. Als eerste gebeurde dit in de VS en Groot-Brittannië (denk aan Reagan en Thatcher). Later is dit 'Angelsaksische recept' ook in Nederland en elders in de wereld overgenomen. Vestigingseisen zijn geschrapt en ook veel werk dat traditioneel binnen de collectieve sector viel, is vanwege dit geloof in marktwerking geprivatiseerd of aanbesteed. De overheid kan hierdoor steeds minder optreden als "hoeder van kwaliteit", want regels om die kwaliteit aan te toetsen, zijn afgeschaft. De nadruk op economische groei maakte de overheid steeds meer tot wegbereider van flitskapitaal - kapitaal dat in luttele seconden verplaatst kan worden van de ene naar de andere kant van de wereld - waarbij het niet in de lijn der verwachting ligt dat dit in de toekomst 'vanzelf' anders zal zijn.

Een verdere stimulans van economische groei wordt gezocht in het afsluiten van nieuwe handels- en investeringsverdragen tussen grote handelsblokken zoals TTIP (tussen de EU en de VS), CETA (EU-Canada) en TISA (EU en 22 andere landen), die het nog makkelijker moeten maken voor bedrijven om wereldwijd zaken te doen. De FNV is voorstander van eerlijke handel en dus van eerlijke handels- en investeringsverdragen. Maar ontwerpverdragen als TTIP, CETA en TISA brengen potentieel grote risico's met zich mee voor de bestaande bescherming van mens en milieu door bijvoorbeeld de vermindering van regelgeving rondom handel drijven en door beperking van van beleidsmogelijkheden van (nationale en plaatselijke) overheden. De FNV heeft laten zien hoe het wél moet: in het SER-advies over TTIP zijn op ons initiatief zeven vereisten opgenomen waaraan handels- en

<sup>1</sup> "The impact of globalization on poverty is (...) difficult to assess. (...) In China alone the number of people living in poverty declined from 361 million to 204 million." In: "A fair globalization: creating opportunities for all", World Commission on the Social Dimension of Globalization, Geneva 2004, p. 44.

investeringsverdragen moeten voldoen, willen ze eerlijk en duurzaam zijn. We willen daar investeren waar mens en milieu er baat bij hebben. Een belangrijk element daarbij is dat er geen ruimte is voor een eigen, private rechtsgang voor particuliere investeerders. De FNV heeft ervoor gezorgd dat de SER ervoor gekozen heeft om minimale eisen aan deze verdragen te stellen:

1. Streven naar duurzame welvaart en verminderen ongelijkheid wereldwijd.
2. Handhaving en naleving van fundamentele en andere arbeidsnormen.
3. Behoud en verbetering Europese beschermingsniveaus (arbeidsomstandigheden).
4. Voldoende beleidsruimte voor de overheid.
5. Publieke diensten uitzonderen van TTIP.
6. Flankerend beleid om werkgelegenheid en inkomen van burgers te beschermen.
7. Zorgen voor draagvlak in de samenleving en transparantie in de onderhandelingen.

Concurrentie tussen ondernemingen op arbeidskosten is onwenselijk. Concurrentie tussen ondernemingen op kwaliteit is goed: het houdt mensen scherp en zorgt voor innovatie. Overigens is in sommige sectoren een op samenwerking gebaseerde economie beter. Bij concurrentie hebben werknemers én ondernemers wel houvast nodig; meer regulering van de markt is hiervoor noodzakelijk. Ondernemers konden daardoor eerder zekerheid bieden aan werknemers. Regulering maakte ook herverdeling van de opbrengsten van de economische groei beter mogelijk dan nu. Zo hebben we in het verleden dankzij regulering veel sociale vooruitgang kunnen boeken én gelijktijdig economisch kunnen groeien. Ook nu zijn er ondernemers die samen met ons willen optrekken. Bedrijven die goede arbeidsverhoudingen en zekerheid willen bieden aan hun werknemers staan ook onder druk van grote spelbepalers die vooral concurreren op kosten. Met werkgevers die met ons tot meer marktregulering en meer Echte banen willen komen, werken we graag samen.

De inrichting van ons stelsel van arbeidsverhoudingen staat onder druk als gevolg van de nadruk op een zo vrij mogelijke markt met zo min mogelijk regels. Arbeidstijdenwetgeving staat bijvoorbeeld onder druk, terwijl het concept van het algemeen verbindend verklaren van cao's dreigt te bezwijken onder de vrees dat ondernemingen zo een ongewenst pakket aan regels krijgen opgelegd. Daarmee wordt volstrekt voorbijgegaan aan de doelstelling van ons stelsel van arbeidsverhoudingen, namelijk dat economische groei ten dienste staat van sociale vooruitgang. In de transitie van onze economie hebben we te maken met veranderende sociaal-culturele veranderingen waarin financialisering niet meer het hoogste doel mag zijn. In plaats daarvan zoekt de FNV daarin naar wegen om arbeid en inkomen op een eerlijke manier te verdelen.

Ook duurzaamheidsdoelen staan onder druk als gevolg van deregulering en marktdenken. Beperking van de opwarming van de aarde en bescherming van ons natuurlijk leefmilieu zijn echter van groot belang om ook in de toekomst een leefbare aarde te kunnen behouden. Verduurzaming van de economie is daarmee noodzaak en kan ook veel nieuwe werkgelegenheid opleveren. Natuurlijk zoekt de FNV daarbij naar manieren om de transitie naar de groenere economie in goede banen te leiden, zodat werkenden in milieuvriendelijke en klimaatvriendelijke sectoren de omslag naar een duurzamere economie mee kunnen maken en de nieuwe werkgelegenheid ook Echte banen oplevert.

## 2.4 NEDERLAND IN EUROPA

In Nederland en in andere lidstaten van de EU is een voorzichtig herstel uit de crisis te zien, maar veel mensen merken hier nauwelijks iets van en de groei is fragiel en beperkt. De afgelopen jaren is er teveel bezuinigd. Nu de overheidsfinanciën weer op orde zijn lijkt het tijdperk van grote bezuinigingen voorbij.

Hoewel de EU de sociale markteconomie "die dient tot verwezenlijking van welvaart en welzijn van de bevolking" tot uitgangspunt heeft, komt daar in de praktijk nog te weinig van terecht. Dit komt doordat de Europese Commissie en de lidstaten de prioriteit leggen bij het stimuleren van economische groei en het bereiken van nationaal begrotingsevenwicht. Het Europese begrotingstoezicht vindt plaats in een jaarlijkse cyclus die lidstaten meer en meer dwingt hun nationaal economisch en budgettair beleid af te stemmen. Om te kunnen voldoen aan de vereisten van het begrotingstoezicht die door lidstaten zelf zijn afgesproken, waren lidstaten de afgelopen jaren gedwongen te snijden in hun uitgaven sociaal beleid. EU-brede sociale doelstellingen (zoals volledige werkgelegenheid,

20 miljoen minder mensen in een armoedesituatie in 2020 en gelijke toegang tot publieke diensten van hoge kwaliteit) zijn ondergeschikt aan de vereisten van het begrotingstoezicht.

Sinds kort probeert de Europese Commissie binnen het Europees begrotingstoezicht meer aandacht te genereren voor sociale doelstellingen, maar die zijn niet haalbaar als de macro-economische begrotingsvereisten voorop blijven staan. Nog steeds heeft ook het vrije verkeer van diensten voorrang boven de bescherming van werknemers. In de dagelijkse praktijk van de interne markt en in het Europees begrotingstoezicht moeten sociale doelstellingen centraler staan dan economische doelen. Dit is conform de algemene uitgangspunten van de Europese verdragen. Groei is een middel voor welvaart en welzijn van burgers en werknemers.

## **2.5 EERSTE GEVOLG: FORSE GROEI VAN ONZEKER WERK**

Op de Nederlandse arbeidsmarkt is altijd plaats geweest voor zelfstandige arbeid. Er zijn altijd mensen geweest die het ondernemerschap ambiëren en/of de vrijheid van zelfstandige arbeid waarderen. Bedrijven hebben altijd behoefte gehad aan vakmensen die voor dat bedrijf ongebruikelijke klussen opknappen. De veranderingen in de organisatie van bedrijven zal dat nog bevorderen. Zelfstandigheid kan bestaan waar opdrachtgever en opdrachtnemer op basis van gelijkwaardigheid tarieven en de inhoud van een opdracht kunnen afspreken. Maar in Nederland wordt ook een beleid gevoerd dat zelfstandige arbeid onderdeel van de flexproblematiek heeft gemaakt. Fiscale ondernemersfaciliteiten kunnen worden gebruikt om tarieven te drukken en de deelname aan de sociale zekerheid door zelfstandigen is beperkt. Het verschil in arbeidskosten tussen werknemers en zelfstandigen zonder personeel is daarom kunstmatig groot, het meest aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het beleid heeft ervoor gezorgd dat het juridisch onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen niet te handhaven is. Het gevolg is geweest dat een deel van de zelfstandigen eigenlijk werkt als een werknemer of volstrekt afhankelijk is van de opdrachtgevers. Waar mensen per definitie in een afhankelijke positie verkeren, is het begrip 'zelfstandigheid' niet aan de orde. Enkele honderdduizenden zelfstandigen werken tegen lage tarieven en zonder afdoende sociale bescherming. Op delen van de Nederlandse arbeidsmarkt worden zelfstandigen onderling en tegen werknemers uitgespeeld. Daar draagt zelfstandige arbeid bij aan de race naar beneden.

De basisgedachte achter ons stelsel van arbeidsverhoudingen is dat mensen - na een korte proefperiode - de zekerheid horen te krijgen van een contract voor onbepaalde tijd. Naast zekerheid zorgt dit ook voor de bereidheid van werkgevers en werknemers om gedurende een langere periode in elkaar te investeren: scholing, vakmanschap en loyaliteit gaan zo hand in hand. De concurrentie- en prijsdruk die werkgevers ervaren, geeft echter een stimulans in de tegenovergestelde richting. Een stimulans die versterkt wordt doordat deregulering in Nederland een scala aan mogelijkheden heeft opgeleverd voor handige ondernemers om mensen aan het werk te zetten op basis van een tijdelijk contract of door payrolling, contracting, via uitzendarbeid of als zelfstandige. In combinatie met aanbestedingen van werk en diensten zorgt dit ook binnen de overheid, het onderwijs en de zorg voor permanente onzekerheid voor de werknemers (en de bedrijven) over de toekomst van hun werk en dus inkomen. De organisatie van werk in flexibele of onzekere contracten verplaatst het ondernemersrisico van werkgevers naar werknemers. Werkgevers bieden zelfs zonder duidelijke economische reden veel onzekere arbeid aan, waaronder vormen van deeltijdwerk. Dit doen ze alleen maar omdat dit hen helpt hun bedrijfsvoering te optimaliseren. De nadruk op kostenbesparing en flexconstructies gaat uiteraard ook ten koste van vakmanschap en loyaliteit. Dit is paradoxaal genoeg op de middellange termijn ook schadelijk voor de economische groei.

Voor de uitzendbranche is actief bij de totstandkoming van flex, en ziet steeds meer verdienmodellen. Gemeenten/ Provincie/Overheid stellen zich steeds afhankelijker op. De uitzendbranche neemt steeds meer een publieke taak op zich en beoordeelt daardoor mede of mensen in het kader van de WW en/of participatiewet aan hun verplichtingen voldoen. Niet de mens maar de financiële doelstelling vormt dan de norm.

De FNV heeft de uitwassen van de flexibilisering op de arbeidsmarkt altijd nadrukkelijk geagendeerd. Zij heeft veel publiciteit gegenereerd om de flexibilisering een halt toe te roepen. Dit gebeurde met het 'Flexakkoord' uit 1998, waaruit de Wet flexibiliteit en zekerheid is voortgekomen. Het Sociaal Akkoord uit 2013 was een vervolgstap. Maar het belangrijkste wapenfeit is wel dat de FNV de afgelopen jaren een omslag in de publieke opinie over flexibiliteit heeft bereikt. Externe flexibiliteit werd eerst algemeen gezien als modern en vrij en het vaste contract werd achterhaald gevonden. Nu wordt flexibiliteit overwegend als doorgeslagen beschouwd: er is sprake van onnodige inzet van mensen met onzekere contracten bij heel veel werkgevers. Met name jongeren zijn hiervan de dupe.

Ze hebben moeten accepteren dat ze bijna altijd onzekere contracten krijgen. Bovendien is het motto “flex is te flex maar vast is te vast” zeker nog niet dood. Dit kan de komende tijd aanleiding zijn voor een nieuwe politieke poging om de rechten van mensen met een vast contract te verslechteren. Daarom is het zaak ook de komende periode de waarden en voordelen van vast werk met kracht uit te blijven dragen. De groei van onzeker werk heeft ook gevolgen voor het stelsel van sociale zekerheid. Dat kan alleen blijven bestaan als er voldoende draagvlak voor is. Flexibele arbeidscontracten leiden tot een hoger beroep op sociale zekerheid en tasten daarmee het draagvlak aan. Ook diverse constructies op de arbeidsmarkt (schijnzelfstandigheid en grensoverschrijdend premieshoppen) leiden tot een vermindering van de betaalbaarheid van de sociale zekerheid.

## **2.6 TWEDE GEVOLG: GROEIENDE TWEEDELING OP DE ARBEIDSMARKT**

Een tweede gevolg van de toename van onzeker werk is een groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt tussen mensen met een zwakke en mensen met een sterke arbeidsmarktpositie. Deze tweedeling valt samen met een toenemend verschil tussen laag- en hooggekwalificeerd werk.

Deze groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt ontstaat doordat ICT de automatisering van veel banen in het middensegment mogelijk maakt. Zo blijft er vooral laag- en hooggekwalificeerd werk over. Mensen uit middengroepen, die niet in staat zijn de stap richting hooggekwalificeerd werk te maken, zijn dan gedwongen ook naar laaggekwalificeerd werk te zoeken. Dit doordat hun opleiding niet aansluit en doordat er onvoldoende werk is voor iedereen. Het gevolg is toenemende verdringing van mensen met een laag opleidingsniveau door mensen met een hoger opleidingsniveau, die eigenlijk een baan in het middensegment van de arbeidsmarkt zoeken, maar die niet kunnen vinden.

Doordat een vaste kracht, een Nederlandse uitzendkracht, een zelfstandige en een buitenlandse werknemer naast elkaar hetzelfde werk doen maar allemaal verschillend betaald worden, zijn ze concurrenten in plaats van collega's van elkaar. Deze concurrentie kan leiden tot een angstcultuur.

Mensen zonder sterke arbeidsmarktpositie hebben geen andere keuze dan ingaan op het aanbod. Werkgevers komen weg met het aanbieden van laaggekwalificeerd werk tegen een lage beloning met een slecht contract. Dit gebeurt ook als er enkel een flexcontract beschikbaar is, een werkervaringsplaats of een overeenkomst als zelfstandige, zonder dat mensen het zelfstandig ondernemerschap ambiëren. Het probleem wordt nog verergerd doordat er binnen het juridisch kader van het vrije verkeer van diensten constructies mogelijk zijn waarbij aan arbeidsmigranten geen gelijk loon voor gelijk werk hoeft te worden betaald. Dit alles leidt tot een race naar beneden waarbij werknemers niet worden beschouwd als een belangrijk onderdeel van de onderneming, maar als handelswaar waarop werkgevers onbeperkt kunnen afdingen.

Naast de hachelijke positie van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt maakt de FNV zich zorgen over de positie van de middengroepen op de arbeidsmarkt. De juiste richting voor deze groepen is opwaarts, maar dat vraagt om een kwaliteitsagenda voor de werkgelegenheid en om investeringen in scholing en employability.<sup>2</sup> De tweedeling op de arbeidsmarkt valt samen met een tweedeling in de samenleving die meer aspecten heeft dan alleen werk en inkomen (economisch kapitaal). Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau is er geen sprake van een klassenmaatschappij in Nederland, maar wel van een groeiende tweedeling.<sup>3</sup> Deze tweedeling tekent zich als volgt af. Ongeveer 30% van de Nederlanders heeft geen of onzeker werk, een laag inkomen en een klein sociaal netwerk. Zij zien weinig tot geen perspectieven op verbetering. De verwachting dat deze groep groeit, is zeer reëel. Want ongeveer 40% van de Nederlanders heeft het redelijk tot goed, maar is onzeker over zijn of haar toekomst. Zij zien hun inkomen stagneren, terwijl de werkdruk en het aantal flexibele krachten om hen heen toenemen. En als ze het zelf nog goed hebben, is dat bij hun kinderen niet het geval. Voor het eerst dreigen de kinderen slechtere perspectieven te hebben dan hun ouders. Als gevolg van de race naar beneden komt een deel van de mensen uit deze groep dicht bij de groep van 30%, die weinig tot geen perspectieven ziet. Het keren van de race naar beneden is daarmee direct relevant voor verreweg het grootste deel van de volwassen bevolking.

<sup>2</sup> Dit krijgt aandacht in het meerjarenarbeidsvoorwaardenbeleid.

<sup>3</sup> “De Troonrede getoetst. Over tweedeling en vertrouwen in Nederland”, Kim Putters/SCP, 21 september 2015. Zie <http://www.expertisecentrumjournalistiek.nl/kim-putters-de-troonrede-getoetst-over-tweedeling-en-vertrouwen-in-nederland/>, geraadpleegd op 21 september 2015.

## 2.7 DERDE GEVOLG: GROEIENDE ONGELIJKHEID IN DE SAMENLEVING

Een derde gevolg is de groeiende ongelijkheid in Nederland. Terwijl veel grote bedrijven hun winsten zien stijgen, zitten veel mensen in onzekerheid over werk, wonen en sociale zekerheid.

In de periode sinds 1990 is de nettowinst van het bedrijfsleven zeer sterk gestegen, zo niet geëxplodeerd. Een eerste oorzaak daarvan is de als gevolg van de algemene rentedaling afgenomen rentevergoeding die het bedrijfsleven moet betalen voor leningen. Een tweede oorzaak is de van 35% naar 25% gedaalde vennootschapsbelasting (winstbelasting). Deze forse ontwikkeling van het netto inkomen van het bedrijfsleven heeft er echter niet toe geleid dat de investeringen in arbeidsproductiviteit en/of werkgelegenheid zijn toegenomen. Het extra netto inkomen is gebruikt om dividenduitkeringen te verhogen en aandelen in te kopen. Ook zijn er, ondanks de subsidies, niet massaal meer ouderen aangenomen. Deze ontwikkeling verklaart waarom DNB, maar ook Rabobank, OESO, IMF et cetera mogelijkheden zien voor hogere lonen. Bedrijven, en zeker de grotere, maken genoeg winst en hebben daarnaast ook voldoende liquide middelen om loonsverhogingen en tariefsverhogingen van zelfstandigen te kunnen betalen.

Bedrijven slagen er al met al steeds beter in een groter deel van de totale waarde van die we met elkaar maken naar zich toe te trekken. Dit zien we terug in de arbeidsinkomensquote, dat wil zeggen de mate van verdeling van het geld dat naar werkgevers of naar werknemers gaat. Deze AIQ is de afgelopen jaren gedaald. Sinds 2009 is de loonruimte in Nederland harder gegroeid dan de brutolonen.<sup>4</sup> Steeds wordt werkenden voorgehouden dat als het maar beter gaat met de bedrijven, iedereen er van zal profiteren. Niks is minder waar: de enigen die momenteel profiteren van de toenemende winsten zijn de aandeelhouders.

Ook tussen werkenden onderling worden de verschillen groter. Zo twijfelt Paul de Beer er niet aan dat de beloningsverschillen in Nederland in de afgelopen decennia zijn toegenomen.<sup>5</sup> Onderzoekers zijn het niet eens over de verklaring hiervoor. Wat we als FNV zien is dat Echte banen worden opgeknipt in 'flutbaantjes', waarmee minder inkomen wordt verdiend. De groep flexwerkers wordt groter: flexwerkers verdienen tot wel 50% minder dan vaste werknemers en een groeiend aandeel zelfstandigen heeft een inkomen onder de armoedegrens. Het gevolg hiervan is een toenemende ongelijkheid in bruto inkomen tussen mensen. Vooralsnog vertaalt zich dit niet in een toenemende ongelijkheid in netto inkomens, doordat belastingen en uitkeringen deze ongelijkheid corrigeren. Volgens het CBS is de inkomensongelijkheid in Nederland relatief laag, vergeleken met andere EU-lidstaten.<sup>6</sup>

Op vele andere onderdelen zien we de ongelijkheid toenemen, zoals de vermogensongelijkheid. De Franse econoom Piketty wijst er in zijn boek *Kapitaal in de 21e eeuw* op dat met vermogen meer te verdienen valt dan met arbeid. Dit zien we ook in de Nederlandse context terug. Een klein deel van de bevolking bezit een groot deel van het totale vermogen, terwijl de helft van de bevolking helemaal geen vermogen heeft. De vermogensongelijkheid in Nederland is relatief groot.<sup>4</sup> De verschillen in vermogen zijn groter dan de inkomensverschillen en deze verschillen nemen bovendien sneller toe.<sup>7</sup>

Ook de kansenongelijkheid neemt toe. Waar het vroeger heel normaal was dat kinderen uit alle delen van de bevolking naar het hoger onderwijs gingen, komt het nu steeds vaker voor dat de opleiding van de ouders bepalend is voor de opleiding die kinderen volgen.

Het inkomen van topmannen (en -vrouwen) in het bedrijfsleven stijgt sneller dan het inkomen van de gewone werknemer. Het aantal mensen dat in armoede leeft, is sinds de crisis sterk gestegen. Dat geldt vooral voor het aantal kinderen dat in armoede leeft. De Nederlandse samenleving is een anderhalfverdienerssamenleving geworden. Het effect hiervan is dat gezinnen met slechts één inkomen op minimumloonniveau in armoede vervallen. De tweedeling is ook te zien in de gezondheid van mensen. Laag opgeleide mensen leven gemiddeld korter dan hoog opgeleide mensen. Daarbij is het verschil in gezonde levensjaren nog veel groter en dat verschil neemt toe. Doorwerken tot 67 is daarom voor veel laag opgeleiden niet weggelegd. Wanneer mensen eerder uitreden dan 67, wordt niet het volledige pensioen opgebouwd. Daarmee valt de koopkracht voor deze groep na pensionering lager uit.

<sup>4</sup> Conclusie FNV uit CPB, Centraal Economisch Plan 2016.

<sup>5</sup> Paul de Beer, "Groeien de beloningsverschillen in Nederland", hoofdstuk 3 in WRR, Hoe ongelijk is Nederland?, Den Haag 2014, pp 59-78.

<sup>6</sup> CBS, "Welvaart in Nederland 2016", Den Haag etc. 2016, pp 130-152.

<sup>7</sup> Mirjam de Rijk, "51 mythes over wat goed zou zijn voor de economie", Amsterdam 2015, pp 114-115.

Ten slotte blijven we nog lang last houden van een hoge langdurige werkloosheid onder ouderen die in de crisis werkloos zijn geraakt en om een hoge werkloosheid onder jongeren, die tijdens de crisis geen werk hebben kunnen vinden.

## 2.8 RICHTING EEN GELIJK SPEELVELD

Met een gerichte inzet van techniek en arbeid is productie kleinschaliger te organiseren. Daardoor zullen manieren waarop mensen werken in de toekomst diverser worden, ook als gevolg van individuele keuzes. Die zijn uiteraard positief als het daarbij gaat om de wens tot autonomie in het werk en vrijheid bij het bepalen van werktijden en de plaats waar gewerkt wordt. Maar gedwongen keuzes vanuit de verzwakte positie van werkenden, kunnen niet positief worden genoemd. Als mogelijkheden voor verlof, scholing en een goed vangnet afhangen van de contractvorm, dan leidt dit tot druk in de richting van goedkopere contractvormen. Paradoxaal genoeg moet er dus meer collectief worden geregeld om te zorgen dat mensen in staat zijn zelf keuzes te maken. Veel van de beschreven ontwikkelingen worden gebruikt om verdergaande individualisering van de sociale zekerheid en de arbeidsverhoudingen te legitimeren. Er is daarom versterking nodig van het gelijke speelveld tussen werkenden onderling, tussen werkgevers en opdrachtgevers onderling en tussen werkenden en werkgevers. Individuele keuzes kunnen daardoor positieve keuzes worden, vrij van de dwang als gevolg van te grote ongelijkheid in de onderlinge verhoudingen.

Onze economie is met Europa en de wereld verbonden: er is geen sector meer die stopt bij de grens. Het ontbreken van een gelijk speelveld in Europa zorgt voor problemen, bijvoorbeeld door het massale gebruik van goedkope dienstverleners uit een andere lidstaat om zo vooral geen eerlijk loon te hoeven betalen. Daardoor leggen onder andere schilders, wegwerkers, chauffeurs en pijpfitters het steeds vaker af tegen goedkope Oost-Europese collega's. En daar is niemand bij gebaat: de werkloze schilder niet, maar zijn onderbetaalde Oost-Europese collega evenmin! Daarom zijn eerlijke regels nodig op de Europese arbeidsmarkt en moet er harder worden opgetreden tegen misbruik. Eerlijke regels die leiden tot een gelijk speelveld in Europa, waardoor gelijk loon voor gelijk werk de realiteit voor alle werknemers in Europa kan worden. Of iemand nu de Nederlandse, Spaanse of Poolse nationaliteit heeft: voor hetzelfde werk heeft hij recht op hetzelfde loon en dezelfde bescherming.

De noodzaak van een gelijk speelveld is inmiddels algemeen erkend. Dankzij de FNV begint het Sociaal Akkoord uit 2013 met de erkenning dat de flexibiliteit in Nederland is doorgeschooten. Als gevolg van dat akkoord zijn er belangrijke wetten tot stand gekomen: de Wet werk en zekerheid, de Wet aanpak schijnconstructies en de Wet deregulering arbeidsrelaties. Deze wetten moeten overigens nog de kans krijgen zich te bewijzen en de invoering verloopt moeizaam, getuige het uitstel van de Wet deregulering arbeidsrelaties door VVD-staatssecretaris Wiebes.

Ook de Europese Commissie beveelt Nederland dringend aan om iets te doen aan het te grote aandeel van flexibele arbeid in de totale economie, dankzij de inzet van de FNV. Daardoor is het nu het tijd voor de volgende, daadwerkelijke stap in de richting van het gelijke speelveld. Zo kunnen we de ontwikkeling van de economie, de arbeidsmarkt en de samenleving beïnvloeden ten gunste van mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben: "de werkende mens centraal".

Versterking van het gelijke speelveld kan ook een grotere druk op de verzorgingsstaat en het sociale stelsel voorkomen. Want de huidige polarisatie op de arbeidsmarkt brengt de gedachte met zich mee dat een universele verzorgingsstaat lastiger te realiseren is. De risico's die groepen lopen verschillen namelijk sterker dan in het verleden het geval was en daardoor ook het vangnet dat ervoor nodig is. De uitdaging is om het stelsel zodanig vorm te blijven geven, dat het aan zoveel mogelijk groepen zekerheid en perspectief geeft. Gezocht moet worden naar een combinatie van versterkte bescherming van werknemers en een aantal collectieve regelingen waartoe iedereen toegang heeft. Er zijn in dit verband (ook) positieve effecten te melden van Europese en internationale regelgeving, zoals de noodzaak voor Nederland om de WW zó aan te passen dat gelijke behandeling is gegarandeerd. Met de keuze voor een regierol in de WW en de start met pilots rond adviescentra bij (dreigende) werkloosheid kiest de FNV duidelijk voor een grotere eigen rol in de sociale zekerheid. Daarbij kan onderzoek worden gedaan naar mogelijke extra's voor leden. We willen in collectieve én individuele belangenbehartiging voorzien. Deze onderlinge kruisbestuiving van deze twee vormen van belangenbehartiging kan de komende periode verder versterkt worden.

Dat de regio de afgelopen jaren een steeds belangrijker rol toebedeeld gekregen heeft in het arbeidsmarktbeleid, is een andere trend. Dat komt deels doordat economische clusters met name regionaal opereren en onderling personeel uitwisselen: denk aan economische clusters als Brainport en Food Valley. Maar vooral ook doordat de nationale overheid de afgelopen jaren veel taken aan de regio heeft overgedragen, zonder dat steeds duidelijk was waarom dit beter voor de uitvoering was. Op lokaal en regionaal niveau is hoe dan ook een 'sociaal domein' ontstaan, waar aanwezigheid van de vakbeweging sterk gewenst is. Anders onttrekt het deel van het beleid, waarin we voorheen op nationaal niveau inbreng konden hebben, zich aan onze invloed. Informatieverzameling kan ook, en soms beter, op lokaal en regionaal niveau gedaan worden. Goed geïnformeerd lokaal kader kan dan via activerend vakbondswerk zaken op de kaart zetten.

De bovenstaande ontwikkelingen hebben al met al geleid tot een verzwakking van de positie van werkenden (en overigens ook van kleine ondernemers) ten opzichte van grote werkgevers. Dit zijn vaak multinationals, die in staat zijn de hele economische keten te regisseren. Het gevolg van de genoemde autonome ontwikkelingen, politieke keuzes én deze machtsverschuiving ten gunste van grote werkgevers is een toename van flexibiliteit en onzekerheid. Dit alles brengt ook politieke spanningen en instabiliteit met zich mee.

Al met al kunnen we vaststellen dat de economische groei die we zien, nog onvoldoende ten goede komt aan werkenden en aan de samenleving. De onzekerheid is groot, de werkloosheid daalt te traag, de werkdruk is op veel plaatsen erg hoog, de lonen stijgen onvoldoende en de inkomensongelijkheid neemt toe. De FNV probeert deze trend te keren, maar leden en onderhandelaars ervaren dat werkgevers onder invloed van economisering grote druk uitoefenen om arbeid goedkoper te maken en te flexibiliseren. Het is wel gelukt de voortgaande trend van loonmatiging te keren. Maar de gerealiseerde loonstijgingen blijven achter bij de winstontwikkeling.

Er is extra aandacht nodig voor het terugdringen van de werkloosheid en voor het terugbrengen van inkomensongelijkheid (en andere ongelijkheden). Groei moet geen doel op zich zijn, maar een middel ter bevordering van welvaart en welzijn van burgers en werknemers. Om dit te kunnen realiseren is een gelijk spelveld nodig tussen werkgevers en werknemers maar ook tussen werkenden onderling.

## **2.9 POSITIE VAKBEWEGING, KRACHT FNV EN EUROPESE EN INTERNATIONALE VAKBEWEGING**

De FNV heeft de afgelopen jaren weer verder aan kracht gewonnen en heeft zich weer nadrukkelijker op de kaart weten te zetten. De organisatorische vernieuwing van de FNV is van historische betekenis. Er is een ledenparlement ingesteld waarvan de leden rechtstreeks verkozen zijn door de leden. Ook de voorzitter is rechtstreeks door de leden gekozen. Door de fusie van de afzonderlijke bonden zijn interne schotten verdwenen en wordt er meer gezamenlijk opgetrokken en meer van elkaar geleerd. Gevolg is ook een vergroting van de slagkracht.

Met de fusie is natuurlijk niet meteen het 'huis op orde'. Verschillende werkwijzen, verschillende culturen en verschillende ICT-processen moeten in de loop van de tijd op elkaar worden afgestemd en naar elkaar toegroeien. Dat gaat natuurlijk altijd te traag, maar zorgvuldigheid is bij dit soort processen ook belangrijk.

In de buitenwereld zijn we zichtbaarder en actiever dan we in jaren zijn geweest. Met onze focus op 'Echte banen' hebben we nationaal geagendeerd dat de flexibilisering met de groei van onzeker werk is doorgeslagen. Na jarenlang fors verlies van ledental, daalt dat verlies en is er de laatste maanden zelfs sprake van netto ledenwinst. We zijn dus op de goede weg. Dat is echter nog niet genoeg gebleken. Om duurzaam 'Echte banen' te realiseren, moeten we niet alleen actiever en zichtbaarder zijn, maar ook sterker worden en de oorzaken van de doorgeslagen flexibilisering aanpakken.

In het zogeheten visietraject, waarover meer in bijlage 1, hebben we de afgelopen periode met leden gesproken over nieuwe ontwikkelingen in de wereld van werk, inkomen en sociaal domein. Deelnemers aan dit visietraject hebben ook gesproken over de rol van de FNV. Zij hebben soms benoemd dat de FNV veel ontwikkelingen in hun ogen 'gewoon heeft laten gebeuren'. Zij zeggen dit ondanks de resultaten die de FNV wel degelijk heeft bereikt. Hoewel deze mensen de analyse van de FNV over het algemeen wel delen, is het in hun ogen niet per se vanzelfsprekend dat de FNV de partij is die het verschil in de toekomst gaat maken of waarmee zij het verschil gaan maken. Over de afgelopen 30 jaar gezien is de positie van de vakbeweging, zowel in Nederland als in de hele wereld, flink verzwakt. De organisatiegraad is van ruim 30% (1 op de 3 was vakbondslid) gedaald tot onder de 20%. In

verschillende grote sectoren ligt dit percentage zelfs dichterbij de 10 of daar nog onder. Dat is zorgwekkend. Ook omdat het aantal kaderleden evenredig is afgenomen.

Onze legitimiteit staat onder druk als gevolg van de steeds lagere organisatiegraad. Dat blijkt ook uit discussies over representativiteit en het algemeen verbindend verklaren van cao's, die ook een rol spelen bij de komende Tweede Kamerverkiezingen. Hoewel we nog steeds meer dan een miljoen leden hebben en de afspraken die we maken op brede steun kunnen rekenen, krijgen we hier vaak kritiek op.

Een tweede oorzaak van de afname van de kracht van de vakbeweging is dat deze van oudsher gebaseerd is op een economie die grotendeels nationaal georganiseerd is en waar arbeidsvoorwaarden binnen één onderneming via een cao kunnen worden geregeld. Zoals boven beschreven sluit dat steeds minder aan bij de manier waarop bedrijven zichzelf organiseren: internationaal en versplinterd. Voor steeds meer mensen is het onduidelijk wie nu precies hun werkgever is.

Te vaak worden de verschillende nationale vakbonden tegen elkaar uitgespeeld bij bedrijven die in meerdere Europese lidstaten vestigingen hebben. Bedrijfsbeslissingen in de ene lidstaat hebben immers directe gevolgen voor werknemers in de andere lidstaten, maar het internationale vakbondsnetwerk is nog niet sterk genoeg. Ditzelfde geldt bij grensoverschrijdende toeleveringsketens: beleid en wetgeving uit de ene lidstaat hebben daar grote gevolgen voor bedrijven en werknemers in de keten uit een andere lidstaat (denk bijvoorbeeld aan de vleessector). De samenwerking met de zusterorganisaties binnen onze Europese sectorale beroepsfederaties (ETUFS) en de cross-sectorale Europese vakbondskoepel ETUC (EVV) moet geconcretiseerd worden om de belangen van onze leden op de werkplek goed te kunnen blijven behartigen: denk hierbij onder andere aan de inzet voor eerlijke handelsverdragen en voor een rechtvaardiger detachingsrichtlijn.

Ditzelfde geldt natuurlijk ook voor de samenwerking binnen de internationale vakbondskoepel ITUC en de inzet voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO). In deze verbanden proberen we tot afspraken te komen binnen internationale ketens om zo werknemersbelangen beter te beschermen.

De trend van verzwakking van de vakbeweging moet worden omgeboogen. Zoals gezegd zijn de nodige stappen in deze richting al gezet. Kort samengevat gaat het erom dat de FNV ervoor moet zorgen dat de vakbeweging relevant is en veel waarde toevoegt aan het werkend bestaan, zodat mensen het vanzelfsprekend en aantrekkelijk vinden om lid te worden en te blijven en actief te worden. Hier ligt een voortdurende uitdaging voor de komende periode.

## **2.10 DE VAKBEWEGING IN RELATIE TOT DE POLITIEK**

De FNV is een vakbond, en moet de belangen van haar leden zo goed mogelijk behartigen. Voor een belangrijk deel gebeurt dat in bedrijven en sectoren. Maar voor een deel vraagt dat ook om bovensectorale beïnvloeding van wet- en regelgeving, en dus van de politiek. Zeker gezien de analyse bij dit Meerjarenbeleid is een actieve overheid hard nodig om de marktwerking te beteugelen en de negatieve effecten van globalisering tegen te gaan.

In dat verband is het belangrijk te bepalen hoe de FNV zich moet verhouden tot politieke partijen. In sommige landen zijn de banden tussen de vakbeweging en bepaalde politieke partijen nog steeds zeer sterk. In Nederland was dat in zekere zin ook het geval tot ruwweg het einde van de eerste helft van de 20e eeuw. In andere landen is de keus soms beperkt tussen een grote conservatieve partij en een grote links-progressieve partij. Nederland is altijd een coalitieland geweest, waarbij de grotere partijen de laatste decennia ook nog een steeds meer terrein hebben verloren. Coalities kunnen tegenwoordig uit wel vier of vijf partijen bestaan. Om de belangen van de leden goed te kunnen behartigen is het belangrijk bij al die partijen een entree te hebben.

In de FNV Grondslag, die in 1999 na intensieve discussies met de leden is vastgesteld, en die in latere jaren meerdere keren is herbevestigd als basis voor het FNV-beleid, staat in artikel 34: 'De FNV is onafhankelijk van politieke partijen en zij zal die positie streng bewaken. De FNV beoordeelt politieke partijen op hun daden. Zij zoekt in alle democratische politieke stromingen steun voor maatregelen die naar haar idee nodig zijn. De FNV hecht daarbij ook grote waarde aan de overlegeconomie. Daardoor kan de overheid rekening houden met de ideeën en belangen van sociale partners en het kan een draagvlak creëren voor het te ontwikkelen beleid.' Enkele jaren later is artikel 34 aangescherpt: de FNV doet nooit zaken (en organiseert nooit acties of demonstraties, et cetera) met maar één politieke partij; dat zou de onafhankelijkheid immers ondergraven.

Het beïnvloeden van politieke partijen kan beter vorm krijgen als die partijen ook affiniteit hebben met de vakbondsagenda. Naast beïnvloeden en overtuigen van de politiek van buitenaf, helpt het ons dat er in de Tweede Kamerfracties ook mensen zitten die de vakbondsagenda kennen en begrijpen.

## **2.11 ONS PERSPECTIEF**

We zijn er al in geslaagd de grote gevolgen van de doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt hoog op de agenda te zetten. Waar flexibilisering eerst als een positieve ontwikkeling werd gezien, is er nu steeds meer steun voor onze agenda om werkenden meer zekerheden te geven. We hebben door gezamenlijke inzet successen weten te behalen bij het realiseren van Echte banen. En we hebben in de publieke opinie wel degelijk meer steun weten te vinden voor het belang daarvan. De volgende stap is dat we niet alleen de uitwassen van de flexibilisering weten aan te pakken, maar ook de oorzaken daarvan. Als dat lukt, kunnen we samen meer Echte banen realiseren en een menswaardige maatschappij. Sterker worden met meer leden en meer actieve leden is daarvoor van belang. We moeten meer focussen en beter samenwerken, zowel onderling als internationaal en met partners van buiten de vakbeweging die onze agenda steunen. Zo kunnen we beter leren begrijpen hoe we onze vakbondsmacht zo effectief mogelijk kunnen inzetten, met het oog op meer Echte banen en een sterkere vakbond. Dit is ons concrete handelingsperspectief nu we onze krachten hebben verenigd in de ene FNV.

## 3. INVESTERINGSGBIEDEN/ SPEERPUNTEN 2017-2021

### 3.1 INVESTERINGSGBIED/SPEERPUNT 1: (MEER) ECHE BANEN

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

De FNV wil Echte banen voor alle werkenden. Hier strijden we samen voor. Mensen moeten gezond en op basis van vakmanschap kunnen werken. Zij moeten een stabiel arbeidspatroon hebben en een eerlijk en stabiel inkomen waarmee een toekomst opgebouwd kan worden. Zij horen goed beschermd te zijn tegen willekeurig ontslag en dit dient gewaarborgd te zijn door een robuust en eerlijk systeem van ontslagrecht. Hierbij hoort een goed sociaal vangnet met goede sociale verzekeringen, dat zekerheid biedt voor alle werkenden en waarbij sociale partners een serieuze rol hebben. Echte banen geven zekerheid over je inkomen nu en later. Van Echte banen word je niet ziek. Hierbij horen ook beroepseer, vakmanschap en zeggenschap over de inhoud en organisatie van je werk.

Voor de FNV is iedere werkende gelijkwaardig. Of je nu jong of oud, werknemer of zelfstandige, uitzendkracht of vaste kracht, inwoner van Nederland of buitenlandse werknemer bent, voor de FNV maakt dat in behandeling geen verschil. Iedere werknemer heeft bij gelijk werk recht op gelijk loon en gelijke arbeidsvoorwaarden. Zelfstandigen verdienen een inkomen dat gelijkwaardig is aan het loon van werknemers, zijn beschermd tegen inkomensuitval door arbeidsongeschiktheid, bouwen een aanvullend pensioen op en zijn in staat hun vakkennis bij te houden. Daarmee verbeteren we de situatie van zelfstandigen en creëren we een gelijk speelveld waar werkenden niet tegen elkaar worden uitgespeeld op de prijs van arbeid. De kwaliteit van het werk staat dan weer op één en niet de kosten. Met Echte banen is er bovendien voldoende draagvlak voor collectieve regelingen en zijn de arbeidsverhoudingen beter. Echte banen leiden tot hogere productiviteit en leiden niet tot uitval door werkgerelateerde gezondheidsklachten of ongevallen.

De FNV wil dat het beleid dat zwakke zelfstandigheid uitlokt, wordt afgebouwd. De FNV wil alle werkenden organiseren en waar zinvol afspraken voor werknemers en zelfstandigen maken. Mensen moeten zelfstandig worden omdat ze het ondernemerschap ambiëren of de vrijheid waarderen en niet omdat ze netto meer overhouden zonder afdoende te zijn verzekerd. Opdrachtgevers moeten zelfstandigen inhuren omdat ze het vakmanschap en de inzet voor specifieke klussen waarderen en niet om mensen zo goedkoop mogelijk voor zich te laten werken en risico's af te schuiven. Zo bevorderen we gewoon goed werk voor zelfstandigen. Zo voorkomen we dat werkenden tegen elkaar worden uitgespeeld.

Als zelfstandigen in een bepaalde sector daar om vragen, dan zal FNV deze groepen onder de werkingssfeer van de cao kunnen brengen. Tevens is de FNV van mening dat in sommige situaties, om bijvoorbeeld schijnzelfstandigheid te voorkomen, het recht op collectief onderhandelen niet geblokkeerd moet worden door de mededingingswet. Schijnzelfstandigheid moet bij de wortels worden aangepakt, zodat iedereen die feitelijk een werknemer is, ook onder de werkingssfeer van de cao valt.

Door de Wet DBA is het rookgordijn dat over de Nederlandse arbeidsmarkt hing, opgetrokken. Een groot deel van de zelfstandigen kan onder de Wet DBA gewoon doorwerken. Een deel van de zelfstandigen blijkt echter in grote afhankelijkheid van een opdrachtgever of zelfs als schijnzelfstandige te werken. Er zijn constructieve werkgevers die deze mensen nu een regulier arbeidscontract aanbieden. Helaas zien we ook gebeuren dat mensen in payrollconstructies worden gedwongen of geen opdrachten meer krijgen. En er zijn zelfstandigen die klem blijken te zitten tussen arbeidsrecht en ondernemingsrecht. Deze problemen worden niet veroorzaakt door de inrichting van het arbeidsrecht. Daarnaast heeft de Wet DBA betrekking op een veel beperktere groep werkenden dan het totale arbeidsrecht. Aanpassing van het arbeidsrecht is in dit opzicht een volstrekt onlogische route en wat FNV betreft een onbegaanbare weg met het oog op wat daarmee overhoop wordt gehaald in het arbeidsrecht.

## BELANGRIJKE ELEMENTEN

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

- a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken. Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten weer de standaard zetten, en die moeten voor alle werkenden gelden, ongeacht hun contract. Zelfstandigen moeten onder de cao kunnen vallen. Gelijke rechten voor gelijk werk.
- Zo werken we richting een gelijk speelveld. We willen gelijke behandeling van alle werkenden, op vaste en tijdelijke contracten, in dienstverband en als zelfstandige (gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en uurtarieven die daarbij passen, en gelijke arbeidsomstandigheden). Een goed voorbeeld is de cao architectenbureaus, waarin afspraken zijn gemaakt over gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexibele contracten en contracten voor onbepaalde tijd. We willen minder tijdelijke contracten (flexibel werk is in beginsel bedoeld voor de opvang van 'ziek en piek') en een betere positie voor zelfstandigen door minder onzekerheden. In sectoren spreekt de FNV daar waar gewenst maximale percentages flexibele arbeid af, in overeenstemming met sectorale omstandigheden.
  - Uitgangspunten van de cao zijn diversiteit op de werkvloer, gelijke kansen en geen discriminatie. Daartoe kan de regenboogchecklist van het Netwerk Roze FNV in cao's worden geïmplementeerd om zo te komen tot een menswaardiger situatie op de werkplek voor lhbt+.
  - Afschaffing van het wettelijk jeugdminimumloon.
  - Een concurrentiebeding mag niet misbruikt worden, en al helemaal niet als het leidt tot onvrijwillige werkloosheid.
  - Meer werk: meer Echte banen door herverdeling en investeringen in een duurzame economie. Gerichtte aanpak van werkloosheid. Werkgelegenheid arbeidsgehandicapten: meer 'garantiebanen'. De FNV heeft aandacht voor de behoefte aan inkomenszekerheid en begeleiding naar passend werk van nieuwe arbeidsgehandicapten die zich bij de gemeenten melden.
  - Eerlijk delen van werk. In dat kader ook alternatieven voor langer doorwerken voor (alle) ouderen zoals een flexibele pensioendatum in combinatie met instroom van jongeren (meester-gezelregelingen of Generatiepact), waarbij net afgestudeerden in hun vak begeleid worden door een ervaren kracht, met perspectief op het overnemen van die arbeidsplaats, en voorzieningen voor een betere balans van werk, zorgtaken en vrije tijd. Ook ontwikkelingen zoals robotisering leveren een vraagstuk op over herverdeling van werk (tussen werknemers en sectoren) of minder werken. Deze congresperiode gaan we in een breed debat op zoek naar een antwoord.
  - De FNV wil dat zelfstandige vakmensen een behoorlijk inkomen kunnen verdienen en afdoende bescherming genieten. Zelfstandigen dragen de risico's van wisselende opdrachten en kortdurende ziekte zelf. Ze investeren zelf in de toekomst van hun bedrijf. Van zelfstandigen wordt verwacht dat ze in solidariteit bijdragen aan het afdekken van de grote sociale risico's als arbeidsongeschiktheid. We gaan ervan uit dat ook zelfstandigen aanvullend pensioen opbouwen. De tarieven moeten hoog genoeg zijn om van te leven, te reserveren voor slechte tijden en bij te dragen aan de sociale zekerheid. Waar nodig moeten zelfstandigen collectief over tarieven kunnen onderhandelen. Zelfstandigen moeten, binnen deze kaders, hun werk op een juridisch veilige manier kunnen uitvoeren bij het uitvoeren van tijdelijke opdrachten. Dezelfde uitgangspunten gelden voor 'hybride werkenden' (werkenden die deels als werknemer, deels als zelfstandige aan de slag zijn).
  - Vang de vernietigende gevolgen van de race naar beneden voor de sociale zekerheid, de sectorale infrastructuur van scholings- & opleidingsfondsen en pensioenfondsen op door werkenden in de flexibele schil ook mee te laten betalen. Laat werkgevers in sectoren waar veel zelfstandigen actief zijn o.b.v. hun gerealiseerde omzet afdrachten doen aan scholings-, opleidings- en pensioenfondsen. Zo houden wij de sociale infrastructuur in stand en kunnen ook zelfstandigen en andere flexwerkers trekkingsrechten ontlennen voor o.a. scholing.
  - Tegengaan verdringing (Stop Werken Zonder Loon). Werken zonder loon gebeurt niet alleen door bijstandsgerechtigden, maar ook door oudere ww-ers (proeftijd van 6 maanden met behoud van uitkering) en mensen met een arbeidsbeperking. 'Schijnconstructies' (en niet de slachtoffers daarvan!) moeten de komende jaren bestreden blijven worden. Mensen met garantiebanen voor arbeidsgehandicapten volgens de Participatiewet moeten een arbeidsovereenkomst krijgen gebaseerd op een cao.

- De FNV is zich bewust van en volgt haar leden die onder de participatiewet vallen met extra aandacht om te zorgen dat deze leden niet uit beeld verdwijnen.
  - We ondersteunen het principe dat als staking wordt ingezet als wapen en dit tot inkomensderving leidt, de bond daarin moet voorzien. In de komende periode onderzoeken we of daartoe aanpassing van de regels nodig is.
  - Het is helaas niet vanzelfsprekend dat iedereen een Echte Baan kan krijgen. Voor sommige groepen zoals laaggeschoolden, migranten en jongeren is daarom extra inzet nodig, zodat ook zij werkelijk kansen krijgen om op gelijke voet mee te doen.
  - Koopkrachtontwikkeling door een goede loonontwikkeling voor werknemers, maar ook een goede koopkrachtontwikkeling van pensioen- en uitkeringsgerechtigden.
  - Bij een Echte baan hoort een Echt pensioen. De komende jaren kunnen we behoorlijke aanpassingen in het pensioenstelsel verwachten en de koopkracht van pensioenen blijft naar verwachting nog wel even onder druk staan (lage rente, weinig koerswinst op beurzen, negatieve rente obligaties). Dit raakt ook toekomstige pensioenopbouw. De strijd voor een solidair en sterk pensioen met een contract dat minder rentegevoelig is dan het huidige, zal in de komende kabinetsperiode dan ook onverminderd worden doorgezet op basis van een evenwichtige FNV-inzet op een goed pensioen voor iedereen met speciale aandacht voor mensen in zware beroepen en mensen die op jonge leeftijd begonnen zijn met werken.
  - Aandacht voor de koopkracht van alle werkenden, ook de zelfstandigen, en voor een eerlijke verdeling van de opbrengsten van de arbeid. De FNV streeft naar een hogere AIQ, wat wil zeggen dat een groter deel van de opbrengsten van arbeid ten goede komt van de werkenden.
  - *Naming and shaming* foute werkgevers en foute opdrachtgevers. Publieke impact moet onderdeel van de strategie zijn.
  - Een ieder die vrijwilligerswerk verricht mag rekenen op solidariteit en steun van de FNV. De FNV steunt mensen die vrijwilligerswerk verrichten waar nodig. Aandachtspunten hierbij zijn arbeidsomstandigheden en omzetting naar een arbeidsrelatie indien sprake is van verdringing.
- 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 is sociaal onacceptabel. Iedereen – ook robotisering en automatisering (worden daaronder gerekend) – moet bijdragen aan collectieve voorzieningen via belastingen en premies voor sociale zekerheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen. Werkgevers en opdrachtgevers moeten de kosten van flexibiliteit dragen: flexibel werk is duurder dan vast.
- Gelijk werk, gelijk loon in Europa (arbeidsmigratie/vrij verkeer diensten/personen) en gelijke loonkosten voor werkgevers. We willen Europese regelgeving die sociale dumping niet bevordert, maar voorkomt.
  - Internationale regelgeving op het terrein van vakbondsrechten en werknemersrechten als kader voor onze nationale rechten vereist voortdurende inzet en samenwerking met vakbonden in Europees en mondiaal verband. Op basis van een dergelijke samenwerking kan flexibilisering op de kaart worden gezet bij overheid en multinationals.
- c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel werk moeten Echte banen worden geboden. Ook tijdelijk werk moet ingevuld worden met een Echte baan, met zekerheid, kwaliteit en koopkracht.
- Mensen moeten gezond, veilig en op basis van vakmanschap kunnen werken met een goed en stabiel inkomen en arbeidspatroon. Dat betekent aandacht voor de kwaliteit van het werk, voor het tegengaan van overmatige werkdruk en voor het voorkomen van schade door gevaarlijke (kankerverwekkende) stoffen op de werkplek en voor sociale veiligheid. Hier strijden we samen voor. Hierbij hoort een goed sociaal vangnet met goede sociale verzekeringen: zekerheid voor alle werkenden en daarom ook een serieuze rol voor de vakbeweging.
  - We leven niet om te werken, maar we werken om te leven. Naast het werk hebben mensen nog andere verantwoordelijkheden: de zorg voor kinderen of voor zieke naasten. De combinatie van werk en zorgtaken moet makkelijker worden waardoor werkstress en uitval zo veel mogelijk worden voorkomen.
  - Arbeidsomstandigheden veranderen als gevolg van het energieakkoord, de klimaatverandering, de robotisering en de automatisering. Nieuwe banen die ontstaan brengen andere arbeidsomstandigheden met zich mee. Bij vérgaande automatisering dreigt vereenzaming van de werknemer op de werkvloer. Hier dient veel meer aandacht voor te komen en daar waar noodzakelijk moet er actie worden ondernomen.

- Een ander groot aandachtspunt bij arbo is de forse toename van psychische klachten (vooral bij jongeren) en de forse toename van fysieke belasting. De huidige arbowetgeving is uitgediept en dient weer versterkt te worden, te beginnen met een goede preventie.
- Van technologische ontwikkelingen verwachten mensen zekere positieve effecten. Dat vereist wel een stevige betrokkenheid van de vakbeweging bij deze ontwikkelingen: invloed 'aan de voorkant' op de wijze waarop technologie wordt ingevoerd (zeggenschap) en op bijbehorende (om)scholing. De opbrengsten van technologische ontwikkelingen komen nu vooral bij bedrijven terecht, maar moeten veel meer ten goede komen van werknemers en van de maatschappij.
- Technologische ontwikkelingen hebben niet alleen impact op werk en banen, maar ook op de verdeling van opbrengsten van economische activiteiten. Robots betalen geen sociale zekerheidspremies en de opbrengsten van hun activiteiten kunnen terecht komen bij een kleine groep mensen of bedrijven. Er is dan ook behoefte aan een eerlijke (her)verdeling van winst en vermogen en aan het opvangen van de gevolgen van robotisering voor werknemers, inclusief de inkomensconsequenties voor degenen die niet kunnen meekomen met de ontwikkelingen. De hiervoor in een recent SER-advies vermelde uitgangspunten moeten de komende jaren verder worden uitgewerkt.
- Vakmanschap, inclusief scholing bij robotisering. De FNV blijft aandacht geven aan vakmanschap en vaktrots. De FNV is voorstander van nieuwe organisatievormen met aandacht voor vakmanschap en samenhang tussen denken en doen, en met een mensgerichte stijl van leidinggeven. De FNV wil de voordelen van een betere sfeer op de werkvloer naar voren brengen en de professionele ruimte verbeteren. Behoud van vakmanschap vraagt om investeringen in scholing en employability. Afspraken in cao's over scholingsrechten kunnen daarbij van belang zijn.
- Zeggenschap van werkenden op alle niveaus betekent drie dingen:
  - op individueel niveau: invloed kunnen uitoefenen op de inhoud en organisatie van werk en bijvoorbeeld werktijden;
  - op collectief niveau: via medezeggenschap, op het niveau van bedrijf of instelling invloed kunnen uitoefenen op de inrichting en het functioneren van de arbeidsorganisatie, en bijvoorbeeld op de invoering van technologische vernieuwingen;
  - op bestuursniveau van bedrijf of instelling: invloed kunnen uitoefenen op strategische beslissingen die grote gevolgen (kunnen) hebben voor werkenden.
- Sterke (mede)zeggenschap in bedrijven en op Europees niveau (EOR) kan een belangrijke bijdrage leveren aan het ook binnen ondernemingen op de kaart zetten van de FNV-agenda. FNV-leden die zitting hebben in hun ondernemingsraad zijn potentieel onze oren en ogen op de werkvloer, onze strategische partner en ons visitekaartje naar leden en niet-leden. Ook de individuele zeggenschap van werkenden kan door medezeggenschap worden versterkt door kaders te stellen en voorwaarden te scheppen. Van belang is dat medezeggenschap alle werkenden representeert inclusief flexwerkers.
- Beïnvloeding van het ondernemingsbestuur/corporate governance (I)MVO, naast de route via de medezeggenschap, ook via de (voordracht)commissaris en de aandeelhouder.
- Vakmanschap, inclusief scholing bij robotisering. De FNV blijft aandacht geven aan vakmanschap en vaktrots. De FNV is voorstander van nieuwe organisatievormen met aandacht voor vakmanschap en samenhang tussen denken en doen, en met een mensgerichte stijl van leidinggeven. De FNV wil de voordelen van een betere sfeer op de werkvloer naar voren brengen en de professionele ruimte verbeteren. Behoud van vakmanschap vraagt om investeringen in scholing en employability. Afspraken in cao's over individuele scholingsrechten kunnen daarbij van belang zijn.

**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, 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.

- In een aantal sectoren of bedrijven met uitstraling naar de hele Nederlandse economie zet de FNV met werkgevers stappen om de markt anders te reguleren. Daardoor wordt de race naar beneden in deze sectoren of bedrijven gestopt, ontstaat er een gelijk speelveld én wordt de vakbeweging op die plekken versterkt. Ook biedt dit economische kansen aan MKB-werkgevers, ook op behoud van zeggenschap, bijvoorbeeld door instelling van regionale investeringsfondsen.

Bij aanbestedingen is verder het volgende van belang:

- Voorkomen van concurrentie op arbeidskosten bij aanbestedingen, maar inzetten op kwaliteit. Een manier om dit te doen is zichtbaar maken in het aanbestedingsbeleid welke druk ook door opdrachtgevers en overheid uitgeoefend wordt richting concurrentie op arbeidsvoorwaarden door werkgevers.
- Bij aanbesteding geldt in zijn algemeenheid dat de (semi)overheid, het bedrijfsleven én consumenten te veel gericht zijn op de laagste prijs. Kwalijke bijwerkingen als schade aan milieu en concurrentie op loonkosten worden daarbij volledig uit het oog verloren. FNV heeft een rol bij de bewustwording van overheid, bedrijfsleven en consumenten bij aanbesteding.
- Bij aanbestedingen door de overheid moeten zelfstandigen en het MKB kunnen meedingen en niet alleen de grote marktpartijen. De partij die de aanbesteding wint, moet voldoende ruimte hebben om werknemers en zelfstandigen fatsoenlijk te betalen.

**3. Bedrijven moeten maatschappelijk verantwoord ondernemen, waaronder ook handelen naar het uitgangspunt gelijk loon voor gelijk werk.** Ze moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan (vennootschaps-) belasting leveren, ook daar waar delen van de onderneming in het buitenland gevestigd zijn. Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en cao's te ontduiken.

## **3.2 INVESTERINGSGBIED/SPEERPUNT 2: MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ**

De FNV heeft oog voor welvaart en welzijn van mensen. Iedereen heeft recht op een volwaardige positie in de maatschappij met economische zelfstandigheid. Dat gaat veel verder dan de eenzijdige focus op geld. Een samenleving met gelijke kansen voor iedereen staat voorop. De FNV wil voor iedereen voldoende inkomen om een fatsoenlijk bestaan op te kunnen bouwen, ongelijkheid aanpakken, bouwen aan een sociaal duurzame economie waar diversiteit gezien wordt als toegevoegde waarde, en investeren in goede publieke voorzieningen. We willen niet dat mensen zich in de steek gelaten voelen. Juist daarom is deze brede agenda zo van belang.

De basisvoorzieningen dienen altijd op orde te zijn. Denk daarbij aan de kwaliteit en toegankelijkheid van gezondheidszorg en onderwijs, maar ook aan huisvesting, openbaar vervoer en een goed functionerende financiële sector. Er is behoefte aan een agenda die sociale samenhang en solidariteit stimuleert, lokaal, nationaal én internationaal, waarbij werk voor iedereen centraal zou moeten staan. Dat kan worden gestimuleerd door fors te investeren in een sociale en duurzame economie en een herverdeling van arbeid. Het hanteren van een andere maatstaf dan het BBP kan helpen om deze andere oriëntatie nadrukkelijker te verankeren in het beleid. Ook voor Europa geldt dat welvaart meer is dan het BBP. In dit verband kan bekeken worden hoe duurzaamheid zich verhoudt tot economische groei als middel voor sociale vooruitgang.

De FNV kiest voor een duurzame economie en voor een nieuwe balans waarin milieu- en werkgelegenheidsbelangen in beginsel hand in hand gaan. De FNV staat voor rechtvaardigheid en duurzaamheid waarbij zich de vraag voordoet wie dat gaat betalen. De rol van de FNV is vooral ervoor te zorgen dat er een eerlijke transitie plaatsvindt naar een duurzame en sociale wereld waar sprake is van respect, een goed inkomen en zekerheid voor iedereen bij nieuwe, 'groene' werkgelegenheid en dat er sprake is van een rechtvaardige verdeling van de opbrengst van werkend Nederland. Waar FNV-leden werken in de oude economie waar de klappen vallen, moet de FNV blijven opkomen voor het belang dat leden hebben bij goed werk en inkomen.

Eén van de fundamenteën van een menswaardige maatschappij is een gereguleerde markt, zodat het gelijke speelveld tussen werkgevers en werknemers en tussen werkgevers onderling kan worden hersteld. Maar een menswaardige maatschappij is méér dan dat. Het gaat ook om een agenda gericht op sociale cohesie. Er zijn duidelijke signalen dat het vaak niet meer klopt met de sociale samenleving, de goede leefomgeving en de solidariteit. Velen voelen zich in de steek gelaten. Bijvoorbeeld doordat zowel jongeren als ouderen langer thuis moeten wonen, de veiligheid te wensen overlaat en de samenleving een tweedeling vertoont. Mensen voelen zich meer en meer machteloos en afhankelijk. Onze leden kunnen en willen er niet alleen voor staan. In het sociaal domein moet het daarom niet slechts over procedures en controles gaan, maar vooral ook over oplossingen die kansen en perspectief bieden om volwaardig deel te nemen in de maatschappij.

## BELANGRIJKE ELEMENTEN

1. **De verdeling van de welvaart moet veranderen;** er gaat teveel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen.
  - Beleidsagenda op lokaal en nationaal niveau, gericht op sociale cohesie, waaronder aanpak van ongelijkheid en van belastingontduiking, en inzet op diversiteit en verbetering van de mogelijkheden om betaalde arbeid te combineren met mantelzorg en de zorg voor kinderen.
  - Een overheid die de dienst aan mensen centraal stelt, die oog heeft voor maatschappelijke problemen en verantwoordelijkheid neemt bij de oplossing ervan.
  - Armoedebestrijding moet meer aandacht krijgen.
2. **Niet de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt.** De FNV zet in op volledige werkgelegenheid.
  - a. Structureel verlies van werkgelegenheid, bijvoorbeeld als gevolg van robotisering en de transitie naar een duurzamere economie, moet worden opgevangen door herverdeling van arbeid en kapitaal. In de komende vier jaar streeft de FNV naar een werkweek van 32 uur met behoud van koopkracht en met volledige herbezetting.
  - b. Werken zonder loon is onacceptabel. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid, zorgtaken en regelvrije bijstand. Het basisinkomen is een interessante optie. FNV Uitkeringsgerechtigden heeft hiervoor een eerste voorzet gedaan. De FNV stelt daarom voor om praktijkgericht te gaan onderzoeken en onder andere te bepleiten bij gemeenten, te experimenteren op basis van het voorstel van FNV Uitkeringsgerechtigden. En mede op grond daarvan te besluiten of dit een van de instrumenten kan worden om werk, inkomen en kapitaal echt eerlijk te verdelen.
    - Afschaffing van de sollicitatieplicht bij uitkeringen in die situaties waarin de kans op het vinden van betaald werk minimaal is, goede medezeggenschap voor uitkeringsgerechtigden en een discussie over de voor- en nadelen van een basisinkomen voor alle werkenden. Deze discussie is ingewikkeld en kent veel verschillende aspecten (zoals de bejegening van uitkeringsgerechtigden, de wenselijkheid dat uitkeringsgerechtigden 'nee' zouden moeten kunnen zeggen zonder directe financiële consequenties, de relatie met robotisering, de effecten op de sociale zekerheid en op de positie van de vakbeweging), wat betekent dat hier gedurende een langere periode aandacht aan zal worden besteed.
    - Samen regie over werken en zorg. Kwaliteit van en toegankelijkheid tot de zorg voor iedereen. Mantelzorgers krijgen de juiste regelmogelijkheden. Kinderopvang is van goede kwaliteit en toegankelijk, zodat ook jonge ouders kunnen blijven werken. Zorgverleners en werknemers in de kinderopvang worden in staat gesteld hun vak goed uit te oefenen.
  - 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.
    - Verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Hierbij gericht beleid om (financiële) drempels te slechten bij de toegang tot onderwijs. Onderwijs is van groot belang voor een menswaardige samenleving. Daarom een gegarandeerd gelijke toegang tot het onderwijs voor iedereen ter bevordering van gelijke kansen.
  - d. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen.
  - e. De afgesproken 125.000 garantiebanen voor mensen met een beperking of chronische ziekte moeten met prioriteit worden gerealiseerd. Garantiebanen dienen vaste contracten te zijn, gemeenten dienen voldoende beschut werk te realiseren en Wajongers die afgeschat worden, dienen werk te krijgen, anders mag er geen verlaging van het inkomen plaatsvinden.

**3. Het sociaal minimum en het wettelijk minimumloon (WML) moeten omhoog.** De koopkracht van niet-werkenden moet worden verbeterd. Kortingen op de sociale zekerheid en/of niet uitkeren van vakantiegeld zijn onacceptabel. Gepensioneerden hebben recht op een goed inkomen. Een goed pensioen is een geïndexeerd pensioen.

**4. Strijd tegen racisme, seksisme en elke vorm van discriminatie maakt deel uit van onze strijd voor een menswaardige maatschappij.**

- Sociale samenhang stelt diversiteit centraal. De FNV streeft naar een samenleving en een economie waar diversiteit gezien wordt als toegevoegde waarde en waar ieders talenten en kwaliteiten op de arbeidsmarkt, de werkvloer en in de geledingen van bedrijven en organisaties worden benut.

**5. Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn.** Dat betekent:

- a. Dat we een sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven.
  - Met onze keuze voor een regierol in de sociale zekerheid kiezen we voor een sterkere positie bij het begeleiden van werkenden van werk naar werk. De inrichting van adviescentra is daarvoor van belang, maar het gaat ook om het maken van afspraken over de inrichting van transitiefondsen, waarvan in enkele sectoren al succesvolle voorbeelden bestaan, en die gericht zijn op het bemiddelen van werkenden naar nieuw werk ook buiten de eigen sector.
- b. Het belastingstelsel moet worden vereenvoudigd en toeslagen moeten worden opgeheven.
- c. Essentiële voorzieningen (zoals zorg, onderwijs en kinderopvang) moeten weer publiekrechtelijk georganiseerd en met publiek geld gefinancierd worden.
- d. Aandacht voor fatsoenlijke huisvesting. De FNV zet zich in voor sociale woningbouw (duurzaam en door bouwvakkers met Echte banen gebouwd) met voor ieder inkomen betaalbare huisvesting.

**6. Grote veranderingen staan voor de deur door klimaatverandering, robotisering en nieuwe verdienmodellen als deeleconomie. Daar moeten we bij zijn.** We sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie en een beter klimaat. We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen.

- Agenda voor "industriepolitiek" en een agenda voor de dienstensector. Multinationals voelen zich niet meer verbonden aan onze samenleving doordat hun klanten op andere plekken zitten. Er is een sterke industriepolitiek nodig, die de markt en de investeringsagenda voor industrie en dienstverlening kan sturen naar doelen die passen in de vakbondsagenda. Deze industriepolitiek heeft sterke 'groene' elementen. Denk daarbij aan verduurzaming van de Nederlandse energievoorziening. Ook willen we een beperking van mogelijkheden om kapitaal af te romen uit ondernemingen, waardoor banengroei structureel wordt ondermijnd.

**7. Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld is noodzakelijk** om de race naar beneden te stoppen en om betere arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden voor iedereen, waar ook ter wereld, af te dwingen.

- We willen globalisering die ten goede komt van mensen in productielanden en de positie van zwakke groepen op de Nederlandse arbeidsmarkt niet uitholt. Aansluiting bij de ILO: A fair globalization for all.
- De arbeidsmigratie wordt deels veroorzaakt door de slechte arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden in veel ontwikkelingslanden. Dit is een extra reden voor de keuze van de FNV voor internationale solidariteit.
- Een Europa dat haar sociale doelstellingen zeker zoveel prioriteit geeft als de economische doelstellingen (bij voorkeur tot uiting komend in een sociaal protocol bij het Europees verdrag). Met de gezamenlijke Europese vakbeweging willen we hier de komende congresperiode hard aan werken. We streven naar een gezamenlijke Europese vennootschapsbelastingvoet.
- Volop aandacht voor het belang van vakbondsrechten en de sociale dialoog in Europa.
- In zijn algemeenheid is bijvoorbeeld bij de Wereldbank een versteviging van vakbondsrechten, mensenrechten en lhbti+rechten nodig. Denk bijvoorbeeld ook aan de situatie in Turkije.
- Bevordering van maatschappelijk verantwoord beleggen, onder andere door pensioenfondsen. Dit bevorderen we onder andere door internationale coördinatie in het Committee on Workers' Capital (CWC). Deze machtsbron (pensioenfondsen) kunnen we beter benutten.

### 3.3 INVESTERINGSGBIED/SPEERPUNT 3: VERSTERKING VAKBEWEGING

Met de kracht van argumenten alléén, winnen we het niet. In een samenleving waarin werkgevers steeds meer mondiaal opereren en coördineren, waarin we te maken hebben met een werkvloer die steeds meer verdeeld raakt en waarin het lidmaatschap van de vakbond niet per se een vanzelfsprekendheid is, zal de vakbeweging ook sterker moeten worden. Zonder versterking van de vakbeweging lukt het ons niet om samen Echte banen te realiseren en zijn we ook niet in staat om onze doelen in het kader van een menswaardige maatschappij dichterbij te brengen.

Sterker worden we als meer mensen lid worden, maar ook als meer mensen actief meedoen en de oren en ogen van de vakbond op de werkvloer willen zijn. Daarom heeft de FNV hier afgelopen periode flink geïnvesteerd. Bij versterking van de vakbeweging gaat het om versterking van de organisatiegraad én om versterking van de sectoren. Ook is versterking van de FNV op lokaal niveau, in vakbondshuizen belangrijk. Ook intensivering van de interne samenwerking binnen de FNV draagt bij aan onze positie, evenals samenwerking van de FNV met de buitenlandse en de internationale vakbeweging. Uiteraard draagt niet alleen versterking van de FNV zelf, maar ook versterking van bonden elders en van de internationale vakbeweging bij aan de versterking van de vakbeweging als geheel.

Om dit te kunnen bereiken moeten we onze mensen en middelen gefocust inzetten en daarbij kiezen voor de meest kansrijke strategieën waar het gaat om mogelijke ledenwinst en activering van leden. De FNV is een brede beweging die door deze aanpak wint en aansprekende resultaten behaalt.

#### BELANGRIJKE ELEMENTEN

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

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

1. **Leden:** verbinding (=meer dan contact) maken met onze leden is de norm. We willen weten wat zij belangrijk vinden en vooral wat zij gemeenschappelijk hebben. Leden vormen de basis van waaruit wij ons beleid maken en onze standpunten innemen, en worden van begin tot het eind betrokken in onderhandelingsprocessen. Daarnaast is verbinding maken met potentiële leden noodzakelijk, juist voorafgaand aan onderhandelingstrajecten. Het moet normaal zijn of worden dat je vakbondslid bent, want met een organisatiegraad van 2 op de 10 stoppen we de afbraak niet. We roepen iedereen op zich te organiseren, want samen staan we sterk.
  - Mensen moeten een brede en actieve FNV zien die daadwerkelijk resultaten bereikt op gebieden die samenhangen met hun werk en inkomen. Een relevante vakbeweging die daadwerkelijk (veel) waarde toevoegt aan het werkend bestaan, zodat het lidmaatschap een logische en aantrekkelijke stap is.
  - Versterking van de vakbeweging betekent ook ledenwerving op twee zogeheten golden moments, namelijk voorafgaand aan onderhandelingen en op de eerste werkdag van werkenden. Daarnaast moeten we onze successen veel beter vieren en voor het voetlicht brengen.
  - Jongeren moeten nadrukkelijker een investeringsgebied zijn. De afstand en onbekendheid zijn nu te groot, maar jongeren zijn best bereid om zich ergens hard voor te maken zoals Young & United heeft bewezen. We moeten het ledenbestand vergroenen en ervoor zorgen dat het aandeel jongeren een goede afspiegeling van de arbeidsmarkt vormt. Daarvoor is een flinke toename nodig van het aantal leden < 35 jaar. Uiteindelijk moet iedere Nederlander lid of niet, doordrongen zijn van het nut van de bond.
  - De FNV moet meer voet aan de grond krijgen in het onderwijs, van primair tot universitair. Door middel van lespakketten/curricula uitdragen van wat de vakbond betekent en wat de vakbond voor je kan doen, en gedaan heeft.

- Mensen worden standaard betrokken bij de organisatie van hun werk, waaronder cao-trajecten en bredere campagnes. Want een sterkere vakbond betekent mensen sterker maken, zodat zij samen de vakbeweging kunnen versterken. FNV-speerpunt is daarom de inzet op organisatie en zeggenschap van de werkvloer. De FNV zoekt de leden op en zoekt vanuit grote gezamenlijke kracht naar oplossingen. Daarbij is van belang dat we die thema's kiezen die voor de mensen op de werkvloer het belangrijkste zijn (gemeenschappelijke thema's). Als mensen ervaren dat het nut heeft, zijn zij wel degelijk bereid zich in te zetten. Resultaten van campagnes borgen we zo goed mogelijk in de rest van de organisatie, zodat afzonderlijke campagnes de FNV als geheel sterker maken.
  - Op voor de FNV strategische plekken wordt onderzocht of via nog te ontwikkelen innovatieve aanbiedingen meer mensen over de streep kunnen worden getrokken om lid te worden.
  - Onderzocht wordt op welke manier leden die vanwege financiële omstandigheden de contributie tijdelijk niet kunnen of mogen opbrengen tegemoet gekomen kunnen worden, bijvoorbeeld door middel van een speciaal tarief en/of een voorschotfonds.
- 2. Kaderleden:** kaderleden zijn onze experts in het veld. Zij hebben recht op goede faciliteiten en bescherming. Het aantal en de kwaliteit van kaderleden is essentieel voor de kracht op de werkvloer.
- a. FNV vindt optimale ondersteuning en bescherming van de kaderleden cruciaal. Daarom zal de FNV zich inzetten voor een landelijke afspraak ter bescherming van de rechten van kaderleden en klokkenluiders.
  - b. We hebben goede kaderleden, maar te weinig. Ieder kaderlid werft een kaderlid; het aantal moet minstens verdubbelen. Hiertoe zal de werkorganisatie scholing faciliteren en ondersteuning bieden.
    - We versterken mensen ook door hen te scholen in hun sectoren en netwerken. Dus versterken we de kadervorming. Kaderleden zijn het gezicht van de vakbond op de werkvloer en in de netwerken. Zij worden gesteund door de vakbondsbestuurder en met scholing op maat. Kaderleden op de werkvloer, in de regio en in de medezeggenschap worden veel meer dan nu inhoudelijk geschoold. In het scholingsaanbod wordt, bij wederzijdse behoefte hiertoe, de mogelijkheid tot doorstroming naar aanstellingen voor leden en kaderleden binnen de bond gefaciliteerd.
    - Op verzoek van een sector kunnen kaderleden uit andere sectoren deelnemen aan activiteiten van de betreffende sector. Kosten kunnen alleen gedeclareerd worden indien het kaderlid een actieve rol heeft in de activiteit.
    - De FNV zal zich ervoor inspannen continuïteitsafspraken te maken zodat kaderleden van de FNV ook recht hebben op vakbondsfaciliteiten als de FNV geen partij is bij een getekende cao.
  - c. Op piekmomenten in de campagne zal de FNV over sectoren heen brede ploegen van kaderleden formeren: zogenaamde kaderledenbrigades die tijdelijk (betaald) vrijgesteld zijn van hun reguliere werkzaamheden. Diversiteit is bij de selectie voor deze brigades een belangrijk criterium.
- 3. Bestuurders:** Bestuurders zijn bondsbreed cruciaal voor het activeren, coachen en begeleiden van (kader)leden. Ieder (onderhandelings-)traject begint met ledenwerving en contact met leden. Bestuurders moeten hier optimaal in worden ondersteund. Het moet vanzelfsprekend zijn dat bestuurders meer geïnformeerd worden en betrokken zijn bij het bondsbeleid. Daarnaast moeten we de komende vier jaar in de focusgebieden het aantal bestuurders vermeerderen en planmatig werken.
- 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 bovensectorale focus en coördinatie moeten gebaseerd zijn op wat er breed in de sectoren leeft.
- Werken aan een vergroting van de organisatiegraad en een sterkere kaderstructuur op lokaal niveau en op thematisch gebied (zoals arbo) en binnen bedrijven: meer leden dus. Dat doet de FNV door een vergroting van de herkenbaarheid, zichtbaarheid en nabijheid van de vakbeweging op de werkvloer en in sectoren en op lokaal en regionaal niveau, waar mensen samen wonen en werken, elkaar kennen en bereid zijn veel te doen. Hiervoor is het versterken van sectoren en van hun herkenbaarheid van groot belang. De FNV streeft er daarom naar de komende periode stappen te zetten bij het verder vergroten van deze herkenbaarheid. Dit kan onder andere door de activiteiten van sectoren nog beter aan te laten sluiten op kenmerken van beroepen in die sectoren, en door het vergroten van de nabijheid van de FNV op lokaal en regionaal niveau.

- Economische en technologische veranderingen leiden tot de opkomst van sectoren en tot het marginaliseren van andere. De FNV moet positie opbouwen in nieuwe, strategische sectoren. De structuur van deze nieuwe sectoren kan verschillen van de sectoren waarin de FNV traditioneel een sterke positie heeft. Dit vraagt om innovaties in de manier waarop de FNV in deze opkomende sectoren een positie kan opbouwen en een toename van de organisatiegraad kan bereiken.

**5. (Lokale) netwerken:** sterke en herkenbare lokale en regionale netwerken fungeren als spil naar lokale en regionale overheden en vormen een uitwisselingsplaats voor kaderleden uit alle sectoren. Daarbij staat het contact van mens tot mens voorop. Vakbondshuizen vormen de lokale basis van de FNV, dichtbij, zichtbaar, herkenbaar, laagdrempelig, verbindend en toegankelijk. Netwerken en sectoren moeten elkaar versterken in expertise en lokale inbedding. Ook themanetwerken spelen daarin een belangrijke rol.

- We pakken een duidelijke rol in de zeggenschap over de premiestelling en de uitvoering van de sociale zekerheid met als doel om als vakbeweging zichtbaar en krachtig te zijn. We maken afspraken over de reparatie van opbouw en duur van de WW, zodat we als sociale partners samen de regie hebben. En we gaan aan de slag met het organiseren en uitvoeren van vakbondswerk met werkzoekenden vanuit de vakbondshuizen.
- We werken aan het succes van het vakbondshuisconcept, waarvan er verdeeld over Nederland 35 worden gerealiseerd. Een vakbondshuis vormt de basis van de FNV voor leden, kaderleden, publiek, medewerkers en bevriende maatschappelijke organisaties. Een bruisend centrum met volop activiteiten, dat midden in de samenleving staat en een vakbondsuitstraling heeft: dichtbij, zichtbaar, herkenbaar, laagdrempelig, verbindend en toegankelijk voor iedereen, waaronder ook werkenden bij kleinere bedrijven.

**6. Individuele belangenbehartiging:** wij leggen de verbinding tussen individuele belangenbehartiging, naleving, collectieve belangenbehartiging en campagnes. Individuele en collectieve belangenbehartiging ondersteunen elkaar maximaal.

**7. Communicatie:** wij willen in verbinding staan met leden en uitstekend bereikbaar zijn.

- a. Voor campagnevoeren is goede en begrijpelijke communicatie van groot belang. Een goed up-to-date (kader) ledenbestand is daarbij essentieel. Daarnaast moeten we alle technieken gebruiken om beter en sneller met onze (kader)leden te communiceren.
- b. We zijn zichtbaar op belangrijke onderwerpen en in onze focusgebieden. Onze resultaten, groot en klein, moeten goede zichtbaarheid opleveren in de publieke opinie in nauwe samenhang met onze prioriteiten.
  - Communiceren over onze keuzes en zoeken naar het gemeenschappelijke zijn cruciaal. Wij moeten er alles aan doen onze actieve leden adequaat te beschermen. Handen af van onze kaderleden!
  - Profileren FNV richting publieke opinie. Profileren is een continu aandachtspunt, ook op lokaal en regionaal niveau. Daarbij moet er altijd voor gezorgd worden dat de boodschap ook relevant is voor het bredere publiek en in het bijzonder ook voor groepen potentiële nieuwe leden. De FNV kan zich ontwikkelen tot 'het sociale gezicht van Nederland', én van de regio.
  - Het streven is standpunten die afwijken van de algemene opinie zodanig te formuleren dat een grote groep mensen hier achter kan staan.
  - FNV-sectoren en vakbondshuizen moeten in verbinding kunnen staan met hun leden. Daartoe wordt onderzocht op welke manier kaderleden toegang kunnen krijgen tot de leden- en gegevensbestanden van de FNV.

**8. Organisatie:** we bevorderen samenwerking in de organisatie door middel van een integrale projectmatige aanpak. Bij de integrale benadering zal rekening worden gehouden met de wensen en behoeften van de sectoren. De samenwerking van sectoren en ledenparlement zal verder worden verdiept. Activiteiten die tot een zo soepel mogelijk functionerende werkorganisatie moeten leiden, zullen worden voortgezet. De ondersteunende diensten zorgen voor goed getrainde kaderleden, effectieve eenduidige communicatie, hoogwaardige kennis en onderzoek. We onderzoeken nieuwe vormen van collectieve actie en manieren om - onder andere in samenwerking met ondernemingsraden - onze invloed in nationale en internationale sector-overstijgende ketens te vergroten. Leden in de sector moeten de zeggenschap krijgen over hun eigen prioriteiten in hun cao-onderhandelingen, mits ze voldoen aan de algemene uitgangspunten van de FNV (zie voorgaande onderdelen 'Echte banen' en 'Menswaardige maatschappij' van dit meerjarenbeleidsplan).

- Versterking van de samenwerking van de FNV als geheel en van de sectoren met buitenlandse bonden en de internationale vakbeweging om op die manier meer positie op te kunnen bouwen in internationaal opererende bedrijven en internationale ketens. Denk hierbij onder andere aan de gestarte samenwerking in het Committee on Workers' Capital, gericht op het investeren van (pensioen)vermogens op die plekken waar het kapitaal werknemers zo veel mogelijk ten goede komt, en aan de IMVO-convenanten, gericht op de bevordering van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- Samenwerken met andere vakbonden, zowel nationaal als over de grens, kan bijdragen aan een verdere versterking van de vakbeweging, ook richting de politiek. Ook solidariteit met vakbonden elders versterkt de vakbeweging als geheel.
- De FNV zal in alle sectoren alert zijn op 'nieuwe vormen & gedachten' en die zelf ook ontwikkelen.
- Alle verslagen van het ledenparlement worden na vaststelling via een nader in te richten goede vergadersite toegankelijk gemaakt voor kaderleden.

**9. 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. De FNV zal ook niet aarzelen daarbij de strijd aan te gaan met werkgevers en organisaties die de betrokkenheid en zeggenschap van werkenden en niet-werkenden aantasten.

- Ook intern wil de FNV een representatieve organisatie zijn. Een organisatie die een afspiegeling is van de samenleving, waar plaats is voor iedereen, en waar ook nagestreefd wordt dat dat in de (werk)organisatie zichtbaar is (de FNV als referentieorganisatie).
- Binnen de FNV-organisatie is ook ruimte voor zeggenschap. Deze wordt vormgegeven met aandacht voor de balans tussen de belangen van de werkorganisatie en de vereniging.

**10. 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.

**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, lokaal, nationaal en internationaal.

# 4. STRATEGIE: NAAR ECHTE BANEN IN EEN MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

## 4.1 VAN SPEERPUNTEN NAAR STRATEGIE

- We willen dat mensen een Echte Baan hebben waar je zelfstandig van kunt leven, met kwaliteit, zekerheid en koopkracht. Daarvoor moet de ongelijkheid en de oneerlijke concurrentie worden aangepakt en is er een herverdeling van werk nodig. Dit alles in een samenleving waarin zoveel mogelijk gelijkheid heerst, met goede, en voor iedereen goed toegankelijke voorzieningen (zorg, onderwijs en publieke voorzieningen). Echte banen bereik je sámen door daar als vakbeweging gezamenlijk voor te staan, te strijden en te lobbyen. We hebben daar successen op geboekt en blijven ons op successen richten. Echte banen dus in een menswaardige maatschappij: 'Zo Werkt Nederland'.
- De sociale en economische verworvenheden, van het arbeidscontract tot de doorbetaalde vakantie, van sociale zekerheid tot bescherming tegen willekeurig ontslag, zijn niet vanzelfsprekend. Zo'n Nederland kan alleen bestaan met een sterke vakbeweging. Een vakbeweging die de werkenden, en de even niet of niet meer werkenden vertegenwoordigt. Die de benodigde tegenkracht richting werkgevers en conservatieve politiek weet op te bouwen. Dat is de manier om iedereen weer uitzicht op een zeker bestaan te geven en de solidariteit in de samenleving te waarborgen.
- Er is een race naar beneden gaande die leidt tot onzekere contracten, grotere ongelijkheid, en slechtere kwaliteit van werk, voor zowel de werkenden als de 'gebruikers' van de diensten of producten. Richting de publieke opinie zullen we vooral dat laatste stevig voor het voetlicht moeten brengen. Die race naar beneden willen we stoppen, niet als doel op zich, maar om Echte banen en een menswaardige maatschappij te kunnen bereiken.
- Door de jaren heen heeft de FNV zijn ledental langzaam zien dalen. De organisatiegraad daalde sneller. Wie absoluut en relatief minder leden heeft, heeft minder invloed. De FNV heeft zodoende aan kracht ingeboet. Die ontwikkeling van ledenaantallen is niet een typisch Nederlands fenomeen. Overal om ons heen verliezen vakbonden leden en daarmee kracht en invloed. Maar als we de race naar beneden willen stoppen en daarmee Echte banen en een menswaardige maatschappij bereiken, dan hebben we méér leden (hogere organisatiegraad) en meer actieve leden nodig. Zonder een sterke vakbond gaat dit gewoon niet lukken. We streven dus naar Echte banen en een sterkere vakbond.
- Die versterking van de vakbeweging betekent investeren maar ook het op orde houden of brengen van de basis : collectieve en individuele belangenbehartiging (cao's, lobby, adviescentra, juridische dienstverlening). Ook rond collectieve en individuele belangenbehartiging zijn investeringen en vernieuwingen aan de orde, zoals rond de inrichting van adviescentra voor het begeleiden van werkenden van werk naar werk, en rond het maken van afspraken over de inrichting van transitiefondsen, waarvan in enkele sectoren al succesvolle voorbeelden bestaan.

## 4.2 CONTEXT WAARBINNEN DE STRATEGIE MOET WORDEN ONTWIKKELD

- De vakbeweging heeft in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw successen behaald.
- Sinds de jaren 2000 zijn we echter in het defensief gedrukt.
- De vakbeweging heeft wel degelijk de potentie (zie successen uit verleden) om een stempel te kunnen drukken op ontwikkelingen en is daar ook al mee bezig.
- In vergelijking met het buitenland zijn bijvoorbeeld ook rond flexibilisering op de arbeidsmarkt successen behaald. De praktijk rond flexibiliteit blijft echter weerbarstig omdat de onderliggende dynamiek (zeer sterke drang naar kostenbesparingen) niet is aangepakt.
- Wel hebben we weer een voet tussen de deur weten te krijgen waar het gaat om de uitvoering van de sociale zekerheid.
- De afgelopen jaren is het politieke speelveld meer versnipperd geraakt. Deze versnippering vindt plaats in een context waarin de afstand tussen politiek en samenleving groeit, waardoor de politieke betrokkenheid afneemt, en in een klimaat van maatschappelijke verruwing en een groeiende tweedeling in de samenleving.
- In maart 2017 zijn er weer verkiezingen voor de Tweede Kamer. Er zijn mogelijk 4 tot 5 partijen nodig voor het

vormen van een kabinet, wat betekent dat alle partijen concessies zullen moeten doen. Dit kan kansen bieden voor de FNV om onze agenda naar voren te brengen. Tegelijkertijd kan het ook zo zijn dat de tegenkrachten vanuit de politiek groeien, bijvoorbeeld vanuit de discussie over de representativiteit van de vakbeweging.

- Deregulering van de markt is veel te ver gegaan waardoor er een hevige concurrentie is ontstaan. Met alle effecten van dien op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.
- De vanzelfsprekendheid bij leden om op te komen voor hun belangen is afgenomen.
- De herkenbaarheid van de vakbeweging in sectoren en voor leden staat onder druk. Door de inzet sinds de fusie op versterking van herkenbaarheid en zichtbaarheid van de vakbeweging in sectoren, in de nabijheid van leden, zijn eerste stappen gezet richting een vergroting van die herkenbaarheid. Die stappen verdienen een vervolg, in het bijzonder ook voor groepen potentiële nieuwe leden.

Dit leidt voor de periode 2017-2021 tot de volgende strategie:

### **4.3 DE BASIS BEHOUDEN EN VERNIEUWEN EN DE POSITIE IN DE SOCIALE ZEKERHEID VERSTERKEN**

De basis van het vakbondswerk hebben en houden we op orde en we voeren vernieuwingen door met aandacht voor thema's als medezeggenschap, de cao en vakmanschap. We versterken onze positie in de sociale zekerheid.

- We gaan door met de versterking van de herkenbaarheid, zichtbaarheid en nabijheid van de FNV bij leden in sectoren.
- Leden kunnen de FNV zowel mondeling, per e-mail, via internet en telefonisch goed bereiken en worden snel en deskundig geholpen, ook op plaatsen waar we collectief niet sterk zijn. Waar mogelijk gaan we ook aan de slag met nieuwe vormen van individuele dienstverlening, zoals het ondersteunen van leden bij het voeren van 'zware' gesprekken op het werk.
- Cao's sluiten we af, waarbij de streven naar inclusie van alle werkenden. Bij deze vernieuwing willen we onze eigen speerpunten realiseren.
- Discussies over representativiteit pakken we aan door nog inventiever te worden in het zoeken naar manieren om mensen bij vakbondswerk te betrekken en hen in te laten zien dat ze een collectief nodig hebben. Ook bieden we plaats aan nieuwe arrangementen en benaderingen op sociaal gebied.
- We streven naar het combineren van kleine cao's tot sectorcao's, omdat die bijdragen aan een gelijkter speelveld en marktregulering.
- Waar nodig, experimenteren we in nauwe samenspraak met de collega-bonden over de grens met grensoverschrijdende cao's (b.v. in de vleessector: de Nederlandse, Duitse en Belgische markt hangen onlosmakelijk met elkaar samen).
- We borgen de aanpak van het tijdelijk project Handhaving en Naleving in de FNV (op een nader te bepalen wijze). In twee jaar H&N is duidelijk geworden dat onvoldoende controleren op naleving in combinatie met een versnipperd overheids-toezicht schijnconstructies en verdienmodellen mogelijk maken, legaal of illegaal, maar in ieder geval ongewenst.
- In de arbeidsvoorwaardenagenda voor de komende periode zullen (vormen van) herverdeling van werk een belangrijk element zijn, gezien de nog steeds hoge werkloosheid en de effecten van robotisering. Het Generatiepact is een voorbeeld van hoe deze inzet op dit moment in de arbeidsvoorwaardenagenda staat. De sectoren doen een voorstel voor de arbeidsvoorwaardenagenda. Aan de hand daarvan wordt een gezamenlijke agenda geformuleerd waarop gecoördineerd wordt.
- We kijken hoe we zelfstandigen, tijdelijk personeel en topfunctionarissen onder de werkingssfeer van de cao kunnen brengen, zodat de mogelijkheid om de werkingssfeer van de cao te ontduiken, kleiner wordt.
- Verbinding tussen werkenden met een vast en werkenden met een tijdelijk contract is noodzakelijk en versterkt onze vakbondspositie. Dit vraagt vooral om veel meer collectief vakbondswerk en versterking van het bedrijvenwerk. Daarin moeten we veel meer investeren.
- Door het Sociaal Akkoord hebben sociale partners weer een grotere rol in de sociale zekerheid. Wij hebben nu meer zeggenschap in de werknemersverzekeringen en gaan experimenteren met vakbondswerk met werkzoekenden. Als we daar goed vorm aan geven kunnen we hiermee de FNV weer veel dichterbij de leden brengen (en andersom). Bij succes (gunstige effecten voor werkzoekenden én extra wervingskracht van de vakbeweging) gaan we werken aan een structurele inbedding hiervan na 2020.

- De (individuele) belangenbehartiging die bij deze regierol in de sociale zekerheid hoort, zoals Loopbaanadvies FNV evenals de WIA/WAO-begeleiding en het aanbod van consultants voor werkzoekenden, zetten we stevig neer. Om dit te realiseren wordt ook nieuw beleid ontwikkeld.

## **4.4 STOPPEN VAN DE RACE NAAR BENEDEN, WERKEN AAN ECHE BANEN EN AAN VERSTERKING VAN DE VAKBEWEGING**

### **ACHTERGROND**

- We willen Echte banen. We strijden daar samen voor en boeken successen. Maar tegelijkertijd is het aantal onzekere contracten in 25 jaar tijd meer dan verdubbeld, en gegroeid naar ruim 35%. Er is een race naar beneden gaande, die haaks staat op ons streven naar Echte banen. De afgelopen jaren hebben we de grootste uitwas van de race naar beneden, de onzekere contracten, geagendeerd en bestreden. We zijn erin geslaagd het frame, van iets positiefs, 180 graden te draaien naar iets wat als doorgeslagen wordt gezien en bestreden moet worden. Met het Sociaal Akkoord en de acties in sectoren die de onderhandelingen daarvoor hebben ondersteund, hebben we kabinetsvoornemens afgezwakt en zelfs nieuwe wetten afgedwongen, die paal en perk stellen aan de onzekere contracten. In meerdere cao's worden grenzen strakker bepaald en bereiken we dat er meer mensen in vaste dienst komen.
- Desondanks blijven sommige werkgevers zich verzetten tegen die nieuwe wetten en blijven veel werkgevers zoeken naar manieren om de arbeidskosten te verlagen en de risico's van het al dan niet voorhanden zijn van werk bij de werknemers te leggen. Ondernemerschap betekent echter risico's nemen. De winstgevendheid van het Nederlandse bedrijfsleven is de afgelopen jaren flink gegroeid. Sommige werkgevers verdienen aan de race naar beneden. En de inkomensongelijkheid groeit. Zelfs DNB wijst nadrukkelijk op de achterblijvende ontwikkeling van de arbeidsinkomensquote.
- Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven, is deze ontwikkeling het gevolg van technologische ontwikkelingen in combinatie met het ontstaan van een hevige concurrentie op een geglobaliseerde markt met weinig tot geen regulering. Een concurrentieslag die een werkgever, op de multinationals na, in zijn eentje niet kan stoppen. Maar als we die moordende concurrentie op arbeidskosten niet weten te stoppen, zullen ongelijkheid en flexibilisering verder fors blijven groeien.
- Ongelijkheid uit zich ook in verschillen tussen groepen op de arbeidsmarkt. Wanneer bepaalde groepen structureel achterblijven, ontwikkelt zich ook tussen groepen een tweedeling, waarmee Echte banen en een menswaardige maatschappij niet dichterbij komen. En dat, terwijl het ook in het belang is van sociale samenhang om te investeren in groepen die aan de kant staan.

### **URGENTIE**

- Bij het strijden voor Echte banen in sectoren halen we successen. Maar het stoppen van de race naar beneden kan niet alleen in de sectoren worden gerealiseerd; meer regulering van de markt is daarbij hoogst noodzakelijk. Regulering moet van de politiek komen; afhankelijk van het speelveld lokaal, nationaal of internationaal. Dat betekent dat we op minimaal twee 'speelvelden' moeten opereren: de sector en de (lokale, nationale of internationale) politiek. Daar zullen we, tegen de stroom in, meer marktregulering moeten afdwingen.
- Op meerdere, ingewikkelde, speelvelden tegelijk opereren en ook nog eens tegen de heersende stroom in meer regulering afdwingen, betekent 'gewoon' dat we nog veel meer kracht nodig zullen hebben om het broodnodige succes te kunnen realiseren. De investeringen van de afgelopen jaren in de revitalisering van de kaderstructuur moeten hun rendement de komende jaren bewijzen. Maar om de vakbeweging in een hoger tempo te kunnen versterken zijn extra inspanningen en investeringen nodig.

### **MET WELKE ACTIVITEITEN STOPPEN WE DE RACE NAAR BENEDEN EN VERSTERKEN WE DE VAKBEWEGING?**

- Internationaal/multinationals: we moeten ons meer op de multinationals richten. Zij domineren de markten en bepalen de marges; en zij dwingen een ieder het steeds goedkoper te doen. Veel MKB-bedrijven kunnen deze strijd niet bolwerken omdat er hevige internationale concurrentie plaatsvindt tussen de multinationals. We zullen bij multinationals en andere gezichtsbepalende bedrijven en organisaties die druk in neerwaartse richting uitoefenen

voor elkaar moeten zien te krijgen dat zij stoppen met het uitoefenen van deze druk. We moeten dat uiteraard in zeer nauwe samenspraak doen met collega-vakbonden in andere landen. We willen hierop ingrijpen en we moeten dus zoeken naar nieuwe manieren, via de cao, maar ook door macht op te bouwen in nationale en internationale waardeketens. We moeten analyseren waar werkgeversverantwoordelijkheid aan de orde is in die ketens en methoden ontwikkelen om deze opnieuw zichtbaar te maken. Elementen:

- meer kennis opbouwen over de manier waarop globalisering de kwaliteit van de banen en de werkgelegenheid beïnvloedt;
- internationale vakbondssamenwerking;
- IMVO-convenanten;
- aanpak fiscale constructies;
- bevordering internationale regulering, waaronder verdragen en richtlijnen van de ILO, OESO en VN over *global supply chains, business and human rights*, et cetera.
- We willen eerlijke handel en dus eerlijke handels- en investeringsverdragen die bijdragen aan een eerlijke en duurzame economie. Handels- en investeringsverdragen mogen zeker de bestaande rechten van werknemers niet verzwakken. Ook willen we niet dat investeerders de toegang krijgen tot een eigen, private, rechtsgang (waaronder ook het zogeheten ICS). Wij willen daar investeren waar mens en milieu er baat bij hebben. In het SER-advies over ontwerphandelsverdrag TTIP zijn op ons initiatief zeven vereisten opgenomen waaraan een handelsverdrag moet voldoen, wil het eerlijk en duurzaam zijn.
- Om te laten zien dat het geen incidenten zijn, maar dat de race naar beneden in meerdere sectoren tegelijk speelt, moeten we de race naar beneden tegelijk aanpakken in een aantal sectoren waarmee we het verschil kunnen maken. Ook de spreiding van die sectoren moet het beeld opleveren dat de race naar beneden bijna overal plaatsvindt. Bij de keuze van deze sectoren kiezen we voor een focus op strategische plekken in de economie. Wanneer we daar verbeteringen kunnen bereiken, werken die ook elders in de economie door. Binnen die sectoren moeten we de bedrijven en organisaties waar we ons gaan manifesteren, heel zorgvuldig kiezen, we kunnen namelijk niet alles. Per sector kan de manier waarop we te werk gaan verschillen. Coördinatie tussen deze sectoren is essentieel. Besluitvorming gebeurt door het ledenparlement in de eerstvolgende vergadering na vaststelling van het meerjarenbeleid. Zie voor een voorstel voor de bij de keuze te hanteren criteria verder bijlage 3.
- Overheid (lokaal, Den Haag, Brussel): we zullen niet alleen in de sectoren, maar ook bij de politiek moeten zijn om meer marktregulering af te dwingen. We proberen ook werkgevers te betrekken bij deze agenda:
  - lokaal: we reguleren lokale aanbestedingen zodat er niet op prijs maar op kwaliteit wordt geselecteerd en we bestrijden werken zonder loon;
  - nationaal: we analyseren wat de oorzaken van het ongelijke speelveld in een sector zijn en lobbyen voor wetgeving gericht op regulering van sectorale markten (bijvoorbeeld de luchtvaartsector). Per sector kan verschillen wat er nodig is aan regulering om een gelijk speelveld te creëren;
  - Europa en verder: we werken aan gelijk loon voor gelijk werk en het beïnvloeden van ketens. We werken aan internationale solidariteit in internationale ketens. We willen op allerlei manieren een Sociaal Europa benadrukken: economische groei mag in Europa nooit een doel op zich zijn, maar altijd een middel gericht op Echte banen en een menswaardige maatschappij. Als het lukt om in het Europees beleid deze draai gerealiseerd te krijgen, zal daarvan een impuls uitgaan naar het bereiken van een Europees gelijk speelveld, dat ook in Nederland effecten zal hebben.

## WERKWIJZE

- We hebben geleerd dat versterkt vakbondswerk met een duidelijke focus de grootste kans op succes biedt om grote veranderingen tot stand te brengen. Dat wil zeggen: een uniforme boodschap richting publieke opinie, met een plan, een tijdslijn, een reeks van activiteiten en transparante doelen en een focus op een aantal sectoren waar we het verschil kunnen maken, met collega's die zich volledig op de klus kunnen richten.
- Met meer (actieve) leden dan ooit: we zullen leden én niet-leden moeten overtuigen en moeten oproepen zich er mee te bemoeien. Er is meer kracht dan ooit nodig om de race naar beneden te stoppen. Niet door mensen ná het bereiken van resultaten te verleiden om lid te worden (ook wel verzilveren genoemd), maar juist 'vooraf' (golden moment). Dat betekent dat we (in geselecteerde bedrijven en organisaties) de organisatiegraad fors willen verhogen op basis van een vooraf gemaakt plan, waarmee we de race naar beneden op de bewuste plek kunnen stoppen.

- Niet alleen als vakbeweging, maar samen met anderen: we sluiten coalities en met partijen die ook deze marktregulering terug willen, en de race naar beneden willen stoppen:
  - andere vakbonden (nationaal en internationaal);
  - werkgevers en werkgevers(partijen), o.a. het MKB;
  - andere organisaties zoals Greenpeace.

Overlegorganen zoals de Stichting van de Arbeid en de SER kunnen helpen om dergelijke coalities makkelijker tot stand te laten komen. De Sociaal-Duurzame coalitie is een ander voorbeeld. We willen laten zien dat sociale doelen en duurzaamheidsdoelen twee kanten van dezelfde medaille zijn en langs die weg meer medestanders vinden voor de FNV-agenda.

## 4.5 ONDERLINGE VERBINDINGEN BINNEN DE FNV

Om al deze bewegingen te kunnen maken en resultaten te kunnen realiseren, zetten we op onderlinge verbindingen binnen de FNV.

- Bovensectorale verbindingen. Als fenomenen in een bepaalde sector zich ook elders voordoen, zijn we krachtiger bij de agendering hiervan als we de onderlinge verbinding weten te leggen. Vanuit deze bovensectorale verbinding kan ook de lobby richting politiek worden versterkt en kan ook beter worden geschakeld met de individuele belangenbehartiging als collectieve problemen zich ook op individueel niveau voordoen.
- Verbinding collectieve en individuele belangenbehartiging. Als we collectief sterk zijn, zijn we ook individueel sterk. Het gaat er juist om dat deze beide vormen van belangenbehartiging elkaar maximaal ondersteunen en versterken om Echte banen te realiseren.
- Verbinden ook op regionaal en lokaal niveau. Door leden op regionaal niveau intersectoraal met elkaar te verbinden, kan de vakbeweging strategisch aan kracht winnen. Ook komen meer bestuurlijke bevoegdheden op gemeentelijk en regionaal niveau terecht als gevolg van decentralisaties in de bestuurlijke inrichting van Nederland en ontstaan er krachtige economische clusters op regionaal niveau, soms ook grensoverschrijdend. Dat betekent dat een sterkere positie van de FNV op lokaal en regionaal niveau nodig is, ook grensoverschrijdend en dus in relatie tot grensarbeid, in verbinding met de sectoren, want die economische clusters zijn typisch de plekken waar groei van sectoren te vinden is.
- Verbinden van sectoraal en internationaal vakbondswerk. Juist omdat veel waardeketens een internationaal karakter hebben gekregen, kan de grootste effectiviteit in het vakbondswerk worden bereikt door het sectorale niveau te verbinden met het internationale niveau. We zijn ook internationaal actief vanwege solidariteit met werkenden elders op de wereld. We zetten in op de verdere versterking van deze verbinding.
- Verbinden, altijd met leden.
- Met onderzoek, lobby en acties bereikt de FNV resultaten. Bij het Sociaal Akkoord hebben we gezien hoe goed het kan werken als onderhandelingen in Den Haag ondersteund worden door acties in sectoren rond dezelfde thema's. Wat ook heel goed werkte was de ondersteuning van de onderhandelingen door discussies vooraf met leden over de inhoud van de onderhandelingen. Voor de komende periode is het verder versterken van de betrokkenheid van leden bij lobby en overleg meer dan noodzakelijk.
- Gericht op effectiviteit, op resultaten. We willen echt een aantal zaken realiseren. Met elkaar boeken we resultaten zodat leden direct kunnen zien waarom ze lid zijn. Denk bijvoorbeeld aan versterking van de vakbeweging, doelen binnen het stoppen van de race naar beneden, Echte banen, adviescentra.

## 4.6 INVESTERINGSAGENDA

- Gezien bovengenoemde conclusies zullen extra middelen noodzakelijk zijn. Daarbij wordt opgemerkt dat er zorgvuldig met de gelden van leden dient te worden omgegaan.
- Om de bovenstaande strategie te kunnen waarmaken, is een concentratie van mensen en middelen nodig, waarbij iedereen zich inzet voor het bereiken van het geselecteerde doel.
- De FNV heeft een goed gevulde stakingskas en een aanzienlijke buffer tegen beleggingsrisico's. Het is van groot belang dat dit ook in de toekomst zo blijft. Contributies van leden zijn cruciaal voor de financiële continuïteit van de organisatie. Met de daling van het ledental staat deze inkomstenbron onder druk.
- Naast de benodigde middelen voor de strak gebudgetteerde lopende exploitatie is er een beschikbaar vermogen, waarmee een meerjarig investeringsoffensief kan worden ingezet.

- Investerings moeten resultaat opleveren voor de organisatie en moeten daarom worden gedaan op basis van goed voorbereide operationele investeringsplannen, die gericht zijn op een versterking van de financiële continuïteit en dus op een versterking van de FNV en een verhoging van de organisatiegraad. Wat er in de vereniging gebeurt, moet steviger in het geheel van de organisatie worden geborgd. Het feitelijke effect van deze investeringen moet goed worden gemonitord en geëvalueerd.
- In de komende vier jaar hanteren wij in de focus-sectoren/gebieden de volgende maatstaven voor succes:
  1. Sterke organisatie op de werkvloer met nieuwe kaderleden.
  2. Stijgend ledental en behoud van leden, met aandacht voor jongeren in het bijzonder.
  3. Bijdrage aan het duurzaam stoppen van de race naar beneden.
  4. Een aanzienlijke verbetering in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden als gevolg van de campagne.

# BIJLAGE 1

## WAT WILLEN (POTENTIËLE) LEDEN IN RELATIE TOT NIEUWE ONTWIKKELINGEN IN DE WERELD VAN WERK, INKOMEN EN SOCIAAL DOMEIN?

In dit hoofdstuk worden recent verzamelde visies van leden op een aantal onderwerpen weergegeven. De in dat verband verzamelde visies vormen mede de basis voor de inhoud van de beoogde investeringsgebieden van het meerjarenbeleid (hoofdstuk 3). In dit voor de héle FNV geldende concept-meerjarenbeleidsplan beschrijven we de uitkomsten van sector-overstijgende achterbantrajecten, maar hebben aandachtspunten vanuit sectoren en bonden meegenomen (denk aan het achterbantraject van FNV Uitkeringsgerechtigden over het basisinkomen, het eigen meerjarenbeleidsplan van FNV Overheid en de Beleidsnota 2020 van de AOb).

### 1. HOOFDUITKOMSTEN VISIETRAJECT

Binnen de FNV is in het afgelopen jaar (juni 2015 - juni 2016) met leden en niet-leden nagedacht over de visie van de FNV in relatie tot nieuwe ontwikkelingen op het gebied van werk, inkomen en sociaal domein. Specifiek ging het daarbij om:

- economisering (economische groei als doel zien in plaats van als middel);
- globalisering (toename van internationale uitbesteding van werk en van internationale handelsstromen);
- technologische ontwikkelingen (waaronder robotisering);
- demografische ontwikkelingen (waaronder vergrijzing),
- andere manieren van werken (bijvoorbeeld als zelfstandige of in een werknemerscoöperatie);
- klimaatveranderingen.

De vele reacties van de deelnemers aan het visietraject op deze vragen zijn te vinden in het eindrapport van dit visietraject. In relatie tot het meerjarenbeleidsplan zijn dit de belangrijkste:

- De meerderheid (65% leden, 54% niet-leden) verwacht in de toekomst minder betaald werk.
- 90% van de leden en maar liefst 91% van de niet-leden vindt dat in principe iedereen betaald werk zou moeten kunnen hebben.
- Eerlijk delen van werk en een basisinkomen (een maandelijks bedrag dat iedereen krijgt ongeacht werksituatie, inkomen of vermogen) worden gezien als mogelijkheden om uit dit dilemma te komen.
- FNV-waarden als gelijkwaardigheid, solidariteit, en rechtvaardigheid klinken volop door. Deelnemers willen gelijke kansen voor alle kinderen in het onderwijs, zelfs als dat meer geld kost. Er is zorg over de achterblijvers. Deelnemers uit kwetsbare groepen kijken over het algemeen negatiever naar ontwikkelingen, maar keer op keer komt de solidariteit en het rechtvaardigheidsgevoel naar boven: we moeten ons niet uit elkaar laten spelen; we moeten de kloof tussen hoger- en lager-opgeleiden dichten. In relatie tot globalisering willen deelnemers weliswaar eerst aandacht voor de eigen problemen in Nederland, maar de meerderheid wil dit in combinatie met internationale samenwerking om Echte banen voor iedereen te realiseren. In relatie tot demografische ontwikkelingen is, naast zorgelijke geluiden over de migrantenstroom, ook sprake van solidariteit en eerlijk delen.
- Globalisering draagt nu bij aan de ongelijkheid en de kloof in de samenleving, maar de deelnemers vinden dat dit anders moet: alle werknemers moeten beter worden van globalisering. Dit vereist dat de FNV investeert in nieuwe vormen van solidariteit en internationale vakbondssamenwerking. De complexiteit en de grote invloed van internationale ketens vraagt om meer kennis. Multinationals moeten strenger worden aangepakt. Overheden moeten globalisering beter reguleren zodat negatieve effecten beperkt blijven en de positieve effecten worden versterkt.

- Van economisering verwachten deelnemers per saldo de minste positieve effecten. Wel zijn er verschillen tussen hoger en lager opgeleiden en tussen jongeren en ouderen. Deelnemers zijn boos over zaken als hoge bedrijfswinsten, belastingontduiking, graaicultuur en korte termijn-denken, bijvoorbeeld door hedgefondsen. Deelnemers zien een alternatief voor economisering: niet winstgevendheid en de economie moeten centraal staan, maar de menselijke maat en het welzijn. Daarvoor zijn juist kaders, regels en richtlijnen nodig, geformuleerd door een overheid (lokaal, nationaal, Europees en internationaal). De uitdaging is de heel verschillende manieren met elkaar te verbinden waarop economisering concreet vorm krijgt in het leven van mensen.
- Deelnemers vinden dat de vakbeweging meer aan de voorkant moet zitten bij technologische ontwikkelingen. Daarbij zijn drie zaken van belang:
  1. Invloed uitoefenen door samenwerking met (Europese) ondernemingsraden en door cao-afspraken te maken;
  2. Nadenken over de vraag onder welke voorwaarden technologie ingevoerd kan worden;
  3. Benadrukken dat kwaliteit van werk, scholing, medezeggenschap, veiligheid van robots en stageplekken van groot belang zijn bij de verdere verspreiding van technologie.
- Bij anders werken vinden deelnemers voor werkenden niet alleen werk- en inkomenszekerheid van belang, maar ook werkplezier, zeggenschap en goede arbeidsomstandigheden. Bij de verhouding vast/flex-werk is een gelijk speelveld van belang: de omvang van de flexibele schil moet worden teruggebracht en/of de negatieve gevolgen van flexwerk moeten worden beperkt. Iedereen, ongeacht contractvorm of leeftijd, heeft er belang bij periodiek scholing te volgen. Ook zelfstandigen moeten bijdragen aan (en gebruik kunnen maken van) collectieve voorzieningen.
- Bij klimaatverandering kiezen deelnemers voor een meer duurzame economie en voor een nieuwe balans waarin milieu- en werkgelegenheidsbelangen in beginsel hand in hand gaan. Gelet op het feit dat FNV-leden vooral werken in de oude economie waar de klappen vallen, moet de FNV enerzijds blijven opkomen voor de belangen van leden die werken in en met fossiele energieën. Anderzijds moet de FNV ook in de nieuwe sectoren positie weten op te bouwen. Brede coalitievorming en strategische samenwerking helpen de vakbeweging de juiste keuzen hierbij te maken.
- Bij demografische ontwikkelingen gaat het om eerlijke verdeling van werk en kwaliteit van werk en inkomen. De bond kan mensen verbinden door met een positief verhaal tegenwicht te bieden aan de kwetsbare arbeidsmarktpositie van zowel ouderen als jongeren. Migratiestromen maken het nodig te investeren in meer werk en in een inburgeringstraject om de integratie van vluchtelingen in de Nederlandse samenleving te bevorderen.
- Bij diversiteit/roze gaat het om de bestrijding van discriminatie in de maatschappij en op de werkplek. De FNV moet, ook internationaal, acceptatie en inclusie sterk bevorderen en bewerkstelligen dat diversiteit in woord en daad als ethische norm en moreel ijkpunt worden gehanteerd. Dit onder andere door ondertekening te bevorderen van het diversiteitscharter (een verklaring waarbij ondertekenende werkgevers zich verplichten om aandacht te besteden aan een diverse samenstelling van hun personeelsbestand). Diversiteit betreft naast aspecten als man/vrouw, jong/oud, allochtoon/autochtoon, arbeidsgehandicapt/niet-arbeidsgehandicapt ook seksuele diversiteit (hetero's, lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders en mensen met een intersekse conditie). Acceptatie en inclusie zijn op internationaal niveau hard nodig.

## CONCLUSIES: BETEKENIS UITKOMSTEN VISIETRAJECT VOOR ECHTE BANEN EN ANDERE INVESTERINGSGBIEDEN

Kansen op en bedreigingen van Echte banen vormen een rode draad door de thema's van het visietraject.

**Globalisering** heeft haar effecten op de kwaliteit van de banen, zowel in Nederland als elders in de wereld. Bij **anders werken** hebben leden vooral associaties met flexwerk waarbij het bewustzijn dat het anders kan, nooit ver weg is. Van **economisering** met haar rendementsdenken vrezen deelnemers vooral verslechtingen en bij **technologise ontwikkelingen** (in het bijzonder robotisering) gaat het erom dat zowel de bond als de ondernemingsraden zich inzetten voor behoud of verwerving van Echte banen in combinatie met die technologise ontwikkelingen. Dat duurzame economie (**klimaatverandering**) niet vanzelfsprekend meer Echte banen oplevert, is een dilemma. Bij **demografise ontwikkelingen** ten slotte, blijken vooral jongeren en werkloze ouderen niet in staat een Echte baan te bemachtigen. Wat de FNV volgens de deelnemers meer in detail moet doen gelet op de ontwikkelingen en kansen en bedreigingen is te lezen in het eindrapport van het visietraject. De uitkomsten van het visietraject worden meegenomen in de investeringsgebieden 2017-2021.

## 2. ZORGVISIETRAJECT

Nederland is lange tijd geprezen voor een zorgstelsel waarbij de gelijke toegang goed was geregeld en medewerkers zonder aanzien des persoons de zorg konden leveren die zij nodig achtten. Door bezuinigingen en ingrepen in het zorgstelsel wordt dat ondermijnd. Hierover is met de leden van gedachten gewisseld in het zogeheten zorgvisietraject. De kern van de FNV-zorgvisie staat niet erg ter discussie. Goede zorg moet voor iedereen toegankelijk zijn onder het adagium: betalen naar draagkracht, zorg naar behoefte. Mensen die in de zorg werken moeten behoorlijk worden beloond en de kwaliteit en doelmatigheid is gebaat bij ruimte voor professionaliteit. Zorg dient een publiek belang en moet niet zijn gericht op maximale productie of winst. Er is extra informatie ingewonnen onder deskundigen over preventie en de toekomst van de arbeidsmarkt in de zorg. Er zijn onderzoeken uitgevoerd naar goede voorbeelden in de langdurige zorg en de toekomst van de ziekenhuizen. De leden zijn in het bijzonder bevraagd op inhoudelijke zorgkwesties en wat dat betekent voor het zorgstelsel.

Uit de ophaalrondes binnen dit traject blijkt dat leden zich over het algemeen best kunnen vinden in de doelstelling dat mensen langer thuis blijven wonen en de zorg om mensen heen wordt georganiseerd. Maar dat moet er wel worden geïnvesteerd in preventie en thuiszorg. De aanbestedingen door gemeenten en verzekeraars verhinderen de broodnodige samenwerking. En de kwaliteit van de zorg in verpleeghuizen moet verbeteren voor het geval het toch niet lukt om thuis goed te worden verzorgd. Basiszorg moet altijd in de buurt zijn, maar voor complexe ingrepen kunnen mensen best naar een goed ziekenhuis een eind verderop. Verder maken mensen zich grote zorgen over de stijgende zorgkosten als gevolg van het hoge eigen risico, zorg die niet meer wordt vergoed en allerlei bijkomende kosten, bijvoorbeeld reiskosten. Bureaucratie en marktwerking in de zorg moeten aan banden worden gelegd. Over de vraag of het huidige zorgstelsel kan worden aangepast of dat een compleet nieuw stelsel nodig is, wordt verschillend gedacht.

## 3. PENSIOENVISIETRAJECT

De FNV heeft in de afgelopen congresperiode twee uitgebreide achterbantrajecten georganiseerd over de toekomst van ons pensioen, in 2014 en 2016. In totaal zijn daarbij ruim zeventienduizend leden bereikt via bijeenkomsten, maar ook via internet en via interviews. Daarmee was dit pensioenvisietraject de meest uitgebreide pensioendialoog die in Nederland is georganiseerd. De resultaten van deze achterbanraadpleging zijn samengevat in de visienota **Samen delen, een sterke keuze** uit 2014, die in 2016 is geactualiseerd en verder is uitgewerkt op basis van de nieuwe resultaten.

Uit de achterbanraadpleging komt naar voren dat leden van de FNV, maar ook niet-leden, kiezen voor een sterk verplicht pensioenstelsel op basis van solidariteit en met collectieve risicodeling tussen generaties. Dit concept was én is de basis voor de inbreng van de FNV in de SER-adviestrajecten over pensioenen en voor de FNV-reactie op de kabinetsnota's over de toekomst van ons pensioenstelsel uit 2015 en 2016.

# BIJLAGE 2

## EVALUATIE SPEERPUNTEN

### 2013-2017

#### 1. GEWOON GOED WERK/ECHTE BANEN

Op de "Gewoon Goed Werk"-agenda zijn veel successen behaald door een gezamenlijke focus in de campagnes "Koopkracht en Echte banen" en "Zo werkt Nederland".

##### ZEKERHEID

Vanuit het Sociaal Akkoord (zie speerpunt 4) is de Wet Werk en Zekerheid tot stand gekomen, en ook de Wet Aanpak Schijnconstructies. We hebben internationaal het probleem van de flexibilisering mede op de agenda gezet. Al vóór 2009 signaleerden wij een toename van de zogenaamde flexibele schil en zagen dat deze niet alleen de positie van de individuele werknemer verslechtert maar ook het fundament onder ons sociale stelsel aantast. Daarom zijn we met de campagne Koopkracht en Echte banen in de sectoren en bedrijven en op nationaal niveau aan de slag gegaan.

De FNV heeft zich sterk gemaakt voor de Wet Werk en Zekerheid ter verbetering van de positie van flexwerkers. We hebben de publieke en politieke opinie kunnen beïnvloeden in de zin van doorgeslagen flex. Ook heeft onze invloed in Brussel effect gehad in een oproep aan onze Nederlandse overheid over het aanpakken van doorgeslagen flex. Meer dan 1000 flexbanen zijn omgezet in een vaste baan. Daar waar afspraken gemaakt zijn, maken we werk van handhaving.

##### KWALITEIT VAN WERK

We signaleren weinig nieuwe ontwikkelingen in de cao-afspraken over scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers. Deze staan onder druk doordat werkgevers vooral op kosten- en risicobeperking zijn gericht.

##### KOOPKRACHT

Onze inzet bij cao's en in de politiek lijkt resultaat te hebben op de koopkrachtverbetering van werkenden en niet werkenden.

Het minimum jeugdloon is verhoogd en de leeftijd voor het jeugdloon is verlaagd.

We hebben een eigen pensioennota vastgesteld en ingebracht in de landelijke discussie over een nieuw pensioenstelsel.

##### COÖRDINATIE OP CAO-AFSPRAKEN

Een cao die wordt afgesloten met de FNV leidt tot een beter resultaat. Op de plekken waar we geen cao hebben afgesloten, kiezen we ervoor om te versterken en pas weer aan tafel te verschijnen als onze positie in de bedrijven sterk genoeg is om verbeteringen af te dwingen. De verharde houding van werkgevers betekent dat steeds meer druk nodig is om met hen afspraken te maken over zekerheid en Echte banen. Op steeds meer plekken zijn leden bereid om in actie te komen. Het lukt ons steeds beter deze betrokkenheid te organiseren.

#### 2. VERSTERKING VAKBONDSWERK EN VERENIGING

De sectoren en netwerken zijn inmiddels ingericht. De campagne "Koopkracht en Echte banen" heeft een goede impuls gegeven aan gezamenlijk successen vieren. Op lokaal niveau komt de samenwerking tussen leden uit verschillende sectoren ook al goed op gang. Er zijn gezamenlijke spreekuren, informatiebijeenkomsten en andere activiteiten.

De 1 mei-vieringen, de actiedag Red de Zorg, de demonstraties voor koopkracht en Echte banen in Utrecht en Brussel en de vele acties in sectoren hebben laten zien dat we erin slagen mensen in beweging te krijgen en onze zichtbaarheid te vergroten.

De investeringen in het verbeteren van het contact met leden en het opleiden van kaderleden blijken resultaat te hebben. Door de gekozen focus op activering van leden en training van kaderleden weten we beter wat er speelt op de werkvloer en weten we de onvrede beter te organiseren en mensen gericht in actie te krijgen.

### **3. FNV VOOR IEDEREEN, OP ELK MOMENT (DIVERSITEIT)**

In sectoren waar we intensief organiseren, bereiken we een doorsnede van de werkkenden, die een betere afspiegeling vormt van de maatschappij. Helaas hebben we nog steeds het imago van wit, man en grijs. Qua weerspiegeling van de maatschappij is ons kaderbestand minder representatief dan ons ledenbestand.

De steun voor de petitie van Young & United laat zien dat we jongeren weten aan te spreken.

Op lokaal niveau komt de samenwerking tussen leden uit verschillende sectoren goed op gang. Er zijn gezamenlijke spreekuren, informatiebijeenkomsten en andere activiteiten.

### **4. UITWERKING SOCIAAL AKKOORD**

De fundamenten van het sociaal akkoord zijn gereed. Samen met andere partijen hebben we bijgedragen aan de opstelling van in totaal 104 sectorplannen die in de laatste fase van uitvoering zitten. Er is een wisselend succes te zien.

De basis voor de reparatie van de WW-ingrepen is in veel cao's gelegd. We hebben weer een actievere rol bij de uitvoering van de sociale zekerheid.

### **5. INTERNATIONALE VAKBONDSSAMENWERKING**

Grote bedrijven werken steeds meer op internationaal niveau en zowel kapitaal als werkgelegenheid wordt gemakkelijk verplaatst. Het belang van internationale vakbondssamenwerking is dus groot. Door de fusie zijn de mogelijkheden hiertoe vergroot.

### **6. SOCIAAL DOMEIN**

De tegenprestatie die in de Participatiewet wordt gevraagd van mensen met een uitkering, is afgezwakt. Door onze acties in het kader van "werken zonder loon" dwingen veel gemeenten de tegenprestatie bij deze mensen niet af. Tussen kabinet en werkgevers is afgesproken dat voor mensen met een arbeidsbeperking er 125.000 extra banen moeten komen en 30.000 plekken voor beschermt werk. Dit zal via 35 werkbedrijven gebeuren waar we samenwerken met werkgevers, gemeenten en andere lokale partijen.

De campagne Red de Zorg heeft zorgafspraken opgeleverd, o.a. € 300 mln extra voor huishoudelijke zorg en € 200 mln extra voor verpleeghuizen.

Het overleg en de samenwerking met werkgevers in de Stichting van de Arbeid is geïntensiveerd met de instelling van de Werkkamer en de Wmo-kamer. Ook is hiermee onze positie in de Stichting van de Arbeid en het maatschappelijk overleg versterkt.

### **7. AANBEVELINGEN**

#### **ECHTE BANEN**

Meer dan ooit hebben we een gezamenlijke focus weten te realiseren. Dat blijkt uit de campagnes "Koopkracht en Echte banen" en "Zo werkt Nederland". Op de ingezette weg van "Gewoon Goed Werk" en later "Echte banen", behalen we onze eerste successen. Gelet op de druk op deze agenda lijkt het verstandig de komende jaren door te gaan met deze agenda, zowel op inhoud als op aanpak: gebundelde krachten in de werkorganisatie en in de vereniging, over afdelings- en sectorgrenzen heen. Het is goed om de diverse campagnes te evalueren en vooraf helderdere doelen te formuleren op zowel inhoud, beïnvloeding publieke opinie, politiek, etc. als het aantal nieuwe (kader)leden.

#### **VERSTERKING VAKBEWEGING**

De komende jaren moeten we meer aandacht besteden aan leden vasthouden en nieuwe leden, ook onder jongeren. Daarvoor is een goede ledenanalyse nodig met aandacht voor de actuele vergrijzingsproblematiek, wat betekent dat we vooral ledengroei nodig hebben in de groep 18- tot 45-jarigen.

De sectoroverstijgende samenwerking is op gang. Samenwerking tussen sectoren, maar ook met lokaal, individuele belangenbehartiging en andere afdelingen blijft belangrijk en verdient de komende jaren nog extra aandacht. Gezien de ontwikkelingen op de internationale arbeidsmarkt is een aanhoudend versterkte inzet op internationale vakbondssamenwerking van groot belang. Ook is meer samenwerking tussen sectoraal gerichte (inter)nationale organisaties en de sectoroverstijgende lobby en belangenbehartiging geboden.

## **SOCIAAL AKKOORD**

De fundamenten van de uitwerking van het Sociaal Akkoord zijn gelegd; de komende jaren is het nodig hierop voort te bouwen. De werkorganisatie moet de nodige aandacht, tijd en middelen inzetten om verder vorm te geven aan de reparatie van het 3e jaar WW en de Adviescentra. Bij dat laatste is het zaak te monitoren hoe dit voor ons een succesvolle vakbondsstrategie kan worden.

Deze aanbevelingen zijn meegenomen bij het opstellen van de nieuwe speerpunten voor de komende congresperiode.

# BIJLAGE 3

## GEFUNDEERD KIEZEN VOOR STRATEGISCHE SECTOREN EN/OF PLEKKEN

Criteria die nodig zijn om op basis van een goede vergelijking een gefundeerde keuze te maken voor sectoren en/of plekken (bedrijven, ketens, regio's) waar de FNV strategisch op gaat inzetten zijn:

1. Een economie-brede analyse wordt gemaakt/geactualiseerd. Deze zal uitwijzen welke sectoren en bedrijven strategisch zijn voor de Nederlandse economie en arbeidsverhoudingen. Elementen die we in ieder geval bij de analyse willen betrekken omdat zij bepalend zijn voor de mate waarin een sector strategische impact heeft op de economie in het algemeen en de FNV in het bijzonder:
  - a. ten eerste de impact die we als FNV kunnen hebben, via deze sector/branche, op de economie en politiek;
  - b. ten tweede de uitstraling van de sector op de rest van de arbeidsmarkt.
2. Om de focus op het stoppen van de race naar beneden en het speerpunt 'Echte banen' in te vullen wordt specifiek ingezoomd op een viertal thema's, te weten:
  - a. Robotisering;
  - b. Flex;
  - c. Marktwerking;
  - d. Aanbesteding.Niet alleen binnen een sector of branche, maar ook sectoroverstijgend zijn deze thema's verder in te vullen.
3. Vanuit de veelal al bestaande FNV-sectoranalyses wordt de relevante informatie voor de sector op de andere bovengenoemde punten ingevoegd.
4. Zijn er (op sectorspecifiek of branche-onderwerp) quick wins mogelijk?
5. Als laatste is van belang of er sprake is van publieke impact.

Analyse vindt dus plaats langs deze criteria, met als doel het maken van een vergelijking tussen en over sectoren en branches heen om een keuze te kunnen maken waar strategisch door de FNV wordt ingezet (waarbij impact op ledenwinst en actievere leden evident zijn).

**DISCLAIMER**

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

FNV © 2017

