

CONCEPT CONGRESRESOLUTIE FNV-CONGRES MEI 2017



**VOORGESTELDE
HOOFDLIJNEN UIT HET
MEERJARENBELEIDSPLAN**



Op 11 mei 2017 besluit het Ledenparlement over het beleid en de strategie van de FNV voor de periode 2017-2021. Deze concept-congresresolutie vat de hoofdlijnen van het voorgestelde beleid en de strategie samen, zoals verwoord in het meerjarenbeleidsplan. Op dit document kunnen vanaf 9 februari tot en met 3 maart 2017 amendementen worden ingediend door sectoren, aangesloten bonden, netwerken Lokaal FNV en thematische netwerken.

1.3 MAATSTAVEN VOOR SUCCES

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

1. Sterke en diverse organisatie op de werkvloer met meer kaderleden
2. Stijgend ledental
- 3 Bijdrage aan het duurzaam stoppen van de race naar de bodem
4. Een aanzienlijke verbetering in arbeidsomstandigheden, inkomen en arbeidsvoorwaarden als gevolg van de campagne

1.4 PRIORITEITEN

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

A. ECHTE BANEN

1. **Werkenden moeten collega's zijn, geen concurrenten**
 - a. De cao, als middel om concurrentie op arbeidskosten te voorkomen, moet weer als zodanig gaan werken. Steeds grotere groepen vallen nu buiten de cao. Cao's moeten een fatsoenlijke standaard zetten, en die moeten voor alle werkenden gelden, ongeacht hun contract. Gelijke rechten voor gelijk werk.
 - b. Misbruik van goedkope constructies om pensioenen en premies te ontwijken moet stoppen. Gelijk werk moet gelijke loonkosten opleveren voor werkgevers. Werkenden tegen elkaar uitspelen moet sociaal onacceptabel zijn.
 - c. Een duurzame arbeidsrelatie moet de norm zijn, waarbij kwaliteit van werk maatgevend is. Op structureel werk moeten Echte banen worden geboden.
2. **Overheden moeten hun verantwoordelijkheid nemen** om te voorkomen dat werkenden in een race naar de bodem belanden. Daarvoor is meer marktregulering en wet- en regelgeving nodig die de oneerlijke concurrentie op arbeidskosten stopt. Kwaliteit en duurzaamheid moeten doorslaggevend zijn in plaats van de prijs. Een aanbesteding moet alleen naar een werkgever gaan die garandeert dat de juiste cao wordt nageleefd, dat dezelfde arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden gelden, de werkdruk verantwoord is, het werk veilig en gezond kan worden verricht en het recht op organisatie en actief zijn bij de vakbond wordt gefaciliteerd en gerespecteerd.
3. **Bedrijven moeten een grotere en eerlijke bijdrage aan belasting leveren.** Bedrijven die belasting ontduiken moeten worden uitgesloten bij aanbestedingen. Bedrijven moeten zich wereldwijd aan internationale werknemersrechten houden. Alle investeringen van pensioenfondsen moeten aan de hoogste ethische standaard voldoen. Geld van werkenden mag niet langer worden gebruikt om belasting en cao's te ontduiken.

B. MENSWAARDIGE MAATSCHAPPIJ

1. Niet **de werkzoekenden, maar de werkloosheid moet worden aangepakt.** Van jong tot oud, iedereen die dat wil, verdient een echte baan met kwaliteit, zekerheid en een fatsoenlijk inkomen. We maken stevige afspraken over herverdeling van arbeid en regelvrije bijstand. Oudere werkenden (met een zwaar beroep) moeten eerder kunnen stoppen. We onderzoeken de komende periode het basisinkomen en starten een discussie hierover.
2. De **verdeling van de welvaart moet veranderen;** er gaat teveel geld naar de winst, en te weinig naar arbeid en de collectieve middelen. Het inkomen van niet-werkenden moet worden verbeterd.
3. We **sluiten coalities met organisaties in de strijd voor een circulaire economie** en een beter klimaat. We hebben immers niets aan een betere welvaartsverdeling als we niet meer kunnen ademen.
4. Om een menswaardige maatschappij te bereiken, moeten we daar zijn waar de belangen van onze leden in het geding zijn. Dat betekent ook dat we een **sterke positie in de sociale zekerheid en de regio's moeten verwerven.**
5. **Nauwe en doelgerichte samenwerking met onze collega-vakbonden in de wereld** is noodzakelijk om de race naar de bodem te stoppen.

C. STERKERE FNV

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

COLOFON

Uitgave FNV Pers in opdracht van FNV

Vormgeving en DTP Erna Ruijne

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

Order 62317

Februari 2017

