

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. CONCEPT-CONGRESRESOLUTIE FNV-CONGRES MEI 2017

SAMEN STAAN WE STERKI!

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

1.1 EEN NIEUW OFFENSIEF, DE ANALYSE

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

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

1.2 ECHE BANEN EN FATSOENLIJK INKOMEN, DOOR FOCUS

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

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

