

Concept-FNV Meerjarenbeleidsplan 2017-2021

ten behoeve van de raadpleging van de vereniging

5 oktober 2016

Inhoudsopgave

| | |
|----|---|
| 2 | <i>Voorwoord</i> |
| 3 | <i>Hoofdstuk 1: Externe ontwikkelingen die van invloed zijn op het beleid van de FNV</i> |
| 4 | Vergroting van de wereldeconomie, de opkomst van ICT en de macht van multinationals |
| 5 | De keuze voor deregulering en marktdenken |
| 7 | Nederland in Europa |
| 7 | Eerste gevolg: forse groei van onzeker werk |
| 8 | Tweede gevolg: groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt |
| 9 | Derde gevolg: groeiende ongelijkheid in de samenleving |
| 10 | Richting een gelijk speelveld |
| 12 | Positie vakbeweging, kracht FNV en Europese en internationale vakbeweging |
| 13 | Ons perspectief |
| 14 | <i>Hoofdstuk 2: Wat willen (potentiële) leden in relatie tot nieuwe ontwikkelingen in de wereld van werk, inkomen en sociaal domein?</i> |
| 14 | Hoofduitkomsten visietraject |
| 16 | Zorgvisietraject |
| 17 | Pensioenvisietraject |
| 18 | <i>Hoofdstuk 3: Investeringsgebieden/speerpunten 2017-2021</i> |
| 18 | Investeringsgebied/speerpunt 1: Menswaardige maatschappij |
| 20 | Investeringsgebied/speerpunt 2: (Meer) Echte Banen |
| 23 | Investeringsgebied/speerpunt 3: Versterking vakbeweging |
| 25 | <i>Hoofdstuk 4: Strategie: naar Echte Banen in een menswaardige maatschappij</i> |
| 25 | Van speerpunten naar strategie |
| 25 | Context waarbinnen de strategie moet worden ontwikkeld |
| 26 | 'Gewoon' vakbondswerk: de basis op orde, versterking positie in de sociale zekerheid |
| 27 | 'Verstevigd' vakbondswerk: Stoppen van de race naar de bodem, werken aan Echte Banen en aan versterking van de vakbeweging |
| 29 | Onderlinge verbindingen binnen de FNV |
| 30 | Investeringsagenda |

Voorwoord

Dit is het concept-meerjarenbeleidsplan van de FNV voor de periode 2017-2021. Het is nu nog een concept, omdat het nog niet is vastgesteld door het Ledenparlement. Dat gebeurt tijdens het FNV-congres op 11 mei 2017. Maar daaraan voorafgaand is het woord nu eerst aan de vereniging. Sectoren, bonden en netwerken zijn van harte uitgenodigd om hun mening te geven over het plan.

De FNV wil welvaart, werkgelegenheid, solidariteit en vrijheid realiseren. Belangrijk daarvoor is dat mensen een Echte Baan hebben, waarbij ze weten dat ze morgen, volgende maand en volgend jaar ook een inkomen hebben waarop ze een bestaan kunnen opbouwen. Het gaat daarbij om inkomen, kwaliteit en zekerheid in die baan, maar ook om een menswaardige samenleving. Een Echte Baan staat niet op zichzelf.

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 tegen werkgevers en conservatieve politiek weet op te bouwen. Echte banen en een sterke vakbond, zo werkt Nederland!

De positie van werkenden is verzwakt. Dat heeft allerhande oorzaken. Er is een 'race naar de bodem' ontstaan waarin werkgevers zoeken naar de goedkoopste vorm van arbeid. Die race naar de bodem willen we stoppen, zodat we Echte Banen en een menswaardige maatschappij kunnen realiseren. Hiervoor is een sterke vakbeweging nodig. We zoeken naar nieuwe leden, en naar meer actieve leden. Dat is de manier om iedereen weer uitzicht op een zeker bestaan te geven en de solidariteit in de samenleving te waarborgen.

Uit de evaluatie van het bestaande meerjarenbeleid 2013-2017 blijkt dat we al actief aan de slag zijn met het realiseren van Echte Banen en met de versterking van de vakbeweging. Deze evaluatie is in een afzonderlijk document na te lezen. In dit nieuwe meerjarenbeleidsplan bouwen we daarop voort, maar kijken we ook naar de omgeving waarin we staan (hoofdstuk 1) en naar wat onze leden willen (hoofdstuk 2). Daaruit leiden we drie speerpunten af voor de komende periode (hoofdstuk 3): Menswaardige Maatschappij, Echte Banen en versterking van de vakbeweging. We sluiten af met de strategie die we willen kiezen (hoofdstuk 4).

Dit concept-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 per jaar worden opgesteld.

Voordat dit plan aan het congres en het Ledenparlement wordt voorgelegd, is zoals gezegd nu eerst het woord aan de vereniging. Leden in sectoren, bonden en netwerken zijn vrij om zich uit te spreken. Wordt de analyse gedeeld? Kiezen we de juiste speerpunten? Is de strategie om sterker te worden de juiste? Wat zouden concrete doelen moeten zijn die we willen nastreven? We zijn bijzonder benieuwd naar de reacties!

Gijs van Dijk
Vice-voorzitter FNV

1. 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 zichzelf bevindt, heeft consequenties voor het beleid. We beginnen met een introductie waarin de hoofdlijn wordt neergezet, die vervolgens wordt uitgewerkt.

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 de bodem. Dit leidt tot veel onzekerheid bij mensen, met name bij kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals laaggeschoolden, 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 die een tegenmacht kunnen bieden tegen de hardheid van de markt worden onmogelijk 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.

De afgelopen decennia hebben werknemers flink aan kracht ingeleverd, terwijl werkgevers alleen maar krachtiger zijn geworden. Dit komt deels door bewuste keuzes voor meer marktwerking, maar ook door veranderingen in de organisatie van bedrijven. Daarnaast is onze organisatiegraad al jaren dalende en is het zoeken naar manieren om grip te krijgen op de nieuwe organisatievormen van ondernemingen. 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 door de doorgeslagen marktwerking en veranderingen in de organisatie van bedrijven.

De gevolgen hiervan zijn groot. Steeds meer werkenden hebben een onzekere positie. De beloningsongelijkheid neemt 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 afhankelijk zijn van een uitkering, flink hebben ingeleverd.

Om die trends te keren, is het essentieel dat we gaan 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 werkenden 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 ons perspectief 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 sociale 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.

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 vergroting van de economie 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 prijs-kwaliteitverhouding optimaal is. Door de druk op de prijzen, die veroorzaakt wordt door deze multinationals, zien nagenoeg alle andere werkgevers de noodzaak om zo goedkoop mogelijk te produceren. Daardoor staan lonen en arbeidsomstandigheden onder druk en komen vooral MKB-werkgevers in de problemen. 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.

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 prijs-kwaliteitverhouding optimaal is (wat leidt tot offshoring van productie). In productieketens worden niet alleen diensten zoals schoonmaak en catering, maar ook delen van de primaire productie uitbesteed aan gespecialiseerde onderaannemers, die kleinschaliger en

tegen lagere 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' ÜÜber, die geen enkele werkgeversverantwoordelijkheid op zich neemt, maar wel als taxicentrale functioneert). Internetplatforms hebben de potentie om hele economische sectoren te verstoren. Zo merken hoteleigenaren nu al dat 'particuliere kamerverhuur' via bijvoorbeeld AirBNB een grote vlucht genomen heeft. Die gevolgen zijn ook voelbaar voor hotelmedewerkers.

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. Deze toename van het aantal Nederlandse werknemers bij een (vestiging van) een bedrijf in buitenlandse handen lijkt trendmatig. Daarenboven 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, hebben bedrijfsbeslissingen in de ene lidstaat directe gevolgen voor werknemers in de andere lidstaten. Als een toeleveringsketen in de sector grensoverschrijdend is, hebben beleid en wetgeving uit de ene lidstaat grote gevolgen voor bedrijven en werknemers in de keten uit een andere lidstaat (denk bijvoorbeeld aan de vleessector).

Veel multinationals maken niet alleen simpelweg gebruik van de ruimte die ze gekregen hebben door de verbreding van de wereldeconomie, maar zoeken ook bewust naar zo groot mogelijke vrijheden om zo kosten- en risico's maximaal te reduceren.

Deze ontwikkelingen in de organisatie van ondernemingen en de wereldwijde schaal van de economie waarin we opereren, heeft een aantal belangrijke consequenties. De nieuwe organisatie van ondernemingen, internationaal en opgeknapt, 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. Het werkgeverschap is hierdoor vervaagd: met wie moeten we afspraken maken? Doordat afzetmarkt en arbeidsmarkt minder vaak overeen komen, hebben bedrijven ook minder belang bij het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook voelen ze zich daardoor minder verantwoordelijk voor welzijn en welvaart van hun werknemers.

De potentie en feitelijke effecten van ICT betekenen ook de groei van een hele 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.

De keuze voor deregulering en marktdenken

Globalisering en economische groei hebben ontegenzeggelijk een positieve kant. Ze hebben geleid tot wereldwijde armoedebestrijding, welvaartsstijging en groei van de werkgelegenheid, ook voor die van vrouwen. 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 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 en zorg.

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, hebben politici ervoor gekozen om product- en later ook kapitaalmarkten te liberaliseren en te dereguleren. Dit werd politiek acceptabel door de centrale positie van meer economische groei in het denken. 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.

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 handelsverdragen. Maar ontwerpverdragen als TTIP, CETA en TISA brengen potentieel grote risico's met zich mee voor de bestaande bescherming van mens en milieu. De FNV heeft ook laten zien hoe het wèl moet: in het SER-advies over TTIP zijn op ons initiatief zeven vereisten opgenomen waaraan een handelsverdrag moet voldoen, wil het eerlijk en duurzaam zijn. Natuurlijk is er in een eerlijk en duurzaam handelsverdrag ook geen ruimte voor een eigen, private rechtsgang voor particuliere investeerders.

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. MKB-bedrijven willen vaak goede arbeidsverhoudingen en zekerheid bieden aan hun werknemers. Ook zij staan 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.

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.

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 moet een principiële gelijkheid verankerd worden tussen de sociale doelstellingen, de macro-economische doelstellingen en de budgettaire kaders. Dit is conform de algemene uitgangspunten van de Europese verdragen. Groei is een middel voor welvaart en welzijn van burgers en werknemers.

Eerste gevolg: forse groei van onzeker werk

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 zzp'er. In combinatie met aanbestedingen komen daardoor allerlei (externe)flexconstructies voor, ook binnen de overheid, het onderwijs en de zorg. Zo worden werkgeversrisico's naar werkenden verplaatst. 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. 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 zijn het normaal gaan vinden dat ze alleen maar 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.

Tweede 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 hooggekwalficeerd 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 hooggekwalficeerd werk over. Mensen uit middengroepen, die niet in staat zijn de stap richting hooggekwalficeerd werk te maken, zijn daardoor gedwongen ook naar laaggekwalficeerd werk te zoeken.

De concurrentie om het beschikbare werk tussen werkenden onderling neemt dus toe, waardoor de arbeidsmarktpositie van deze werkenden verzwakt. Zo hebben mensen zonder sterke arbeidsmarktpositie geen andere keuze dan ingaan op het aanbod. Werkgevers komen weg met het aanbod 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 zzp-schap, zonder dat mensen zelfstandigheid 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 de bodem 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.

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 tweedeling¹. Zo'n 70% van de volwassen bevolking maakt deel uit van de 'gevestigde bovenlaag', maar zo'n 30% hoort bij de 'achterblijvers'. De 'gevestigde bovenlaag' scoort consistent beter dan de 'achterblijvers' op vier soorten 'kapitaal': economisch kapitaal (werk en inkomen), persoonskapitaal (gezondheid en aantrekkelijkheid), sociaal kapitaal en cultureel kapitaal.

Derde gevolg: groeiende ongelijkheid in de samenleving

Een derde gevolg is de groeiende ongelijkheid in Nederland. De groei van werk en inkomen blijft fors achter bij de groei van voor de crisis. Terwijl veel grote bedrijven hun winsten zien stijgen, zitten steeds meer mensen in onzekerheid over werk, wonen en sociale zekerheid. Bedrijven slagen er 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 AIQ die de afgelopen jaren gedaald is. Daarnaast betalen bedrijven ook steeds minder belasting, niet alleen als percentage maar ook als totaal. Dit terwijl werkenden een steeds groter deel van de belastingen moeten betalen en de winsten in het bedrijfsleven erg hoog zijn. Steeds wordt werkenden voorgehouden dat als het maar beter gaat met de bedrijven, iedereen ervan zal profiteren. Niks is minder waar: de enigen die momenteel profiteren van de toenemende winsten zijn de aandeelhouders. De beloning van werkenden loopt nog steeds flink achter bij de toename van de arbeidsproductiviteit.

Ook tussen werkenden onderling en tussen werkenden en uitkeringsgerechtigden worden de verschillen groter. De top van bedrijven weet elk jaar weer een loonsverhoging voor zichzelf af te

¹ "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.

spreken die ver boven de verhoging ligt die de andere werkenden in de onderneming krijgen. En door jarenlange bezuinigingen lopen uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden ook achter op werkenden.

Ten slotte zorgt de slechts langzaam groeiende werkgelegenheid ervoor dat we nog lang last blijven houden van een hoge werkloosheid. Het gaat dan vooral om 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.

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.

Met gelijk speelveld in termen van regels bedoelen we dat alle regels hetzelfde zijn voor alle bedrijven. Met 'regels' worden alle vormen van overheidsbeleid bedoeld, zoals wetgeving en subsidies. Een speelveld is gelijk in termen van regels wanneer de regels symmetrisch zijn: dezelfde niet-discriminerende regels zijn van toepassing voor alle (verschillende) bedrijven in een markt. Oftewel: twee bedrijven in een gelijke situatie worden gelijk behandeld.

Met gelijk speelveld in termen van uitkomst bedoelen we dat als bedrijven níet dezelfde kenmerken bezitten, de overheid een gelijk speelveld in termen van uitkomst kan creëren door het bedrijf met een concurrentienadeel te compenseren (bijvoorbeeld via subsidies). Een voorbeeld zijn de staalproducenten. In Nederland geproduceerd staal is duurder dan in China geproduceerd staal. Dit leidt tot een concurrentienadeel voor de Nederlandse staalproducent. De overheid kan in deze situatie echter toch een gelijk speelveld in termen van uitkomst creëren door bijvoorbeeld de Nederlandse staalproducent te subsidiëren of door importheffingen te hanteren voor Chinees staal.

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 pijpfiters 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 Jan, José of Janek nu de Nederlandse, Spaanse of Poolse nationaliteit heeft, als hij in de Eemshaven werkt, 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 doorgeschoten. 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 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.

Nu is 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 mens centraal”.

Versterking van het gelijke speelveld kan ook voorkomen dat de druk op de verzorgingsstaat en het sociale stelsel verder oploopt. 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 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 er duidelijk voor een grotere eigen rol in de sociale zekerheid. 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.

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.

Positie vakbeweging, kracht FNV en Europese en internationale vakbeweging

De FNV heeft zich de afgelopen jaren hersteld en heeft zich weer nadrukkelijker op de kaart weten te zetten. De organisatorische vernieuwing van de FNV is van historische betekenis. Gevolg is ook een vergroting van de slagkracht. Er is de afgelopen periode ook daadwerkelijk het nodige bereikt. Toch blijkt uit de evaluatie ook dat we de trend in de samenleving richting meer onzeker werk en grotere ongelijkheid in zijn algemeenheid niet hebben weten te keren. Bovendien loopt het ledental nog steeds terug.

Met de bovenbeschreven opkomst van de ideologie van het marktdenken veranderde de hele manier van denken over de maatschappij. Dat er cao's waren, goede zorg en onderwijs voor iedereen, vonden mensen inmiddels vanzelfsprekend. Het vakbondslidmaatschap daalde mede daardoor. Deze lagere organisatiegraad leidde ertoe dat de kracht van de vakbeweging om maatschappelijke veranderingen te realiseren is afgenomen, simpelweg omdat we namens minder mensen onderhandelen.

In het zogeheten visietraject, waarover meer in hoofdstuk 2, 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 dicht bij 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 detacheringsrichtlijn.

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.

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 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.

2. 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 sectoroverstijgende 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).

Hoofduitkomsten visietraject

Binnen de FNV is in het afgelopen jaar (juni 2015 – juni 2016) met leden en potentiële 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 (zoals zzp-schap en werknemersco peraties) en
- 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 voor 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. 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 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 zzp-ers 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).

Conclusies: betekenis uitkomsten visietraject voor Echte Banen en andere investeringsgebieden

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 vrezende deelnemers vooral verslechtingen en bij *technologische ontwikkelingen* gaat het erom dat zowel de bond als de ondernemingsraden zich inzetten voor behoud of verwerving van Echte banen in combinatie met die technologische ontwikkelingen. Dat duurzame economie (*klimaatverandering*) niet vanzelfsprekend meer Echte Banen oplevert, is een dilemma. Bij *demografische 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.

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.

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 zeventuizend 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.

3. Investeringsgebieden/speerpunten 2017-2021

Investeringsgebied/speerpunt 1: 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 aanpakken, bouwen aan een sociaal duurzame economie waar diversiteit gezien wordt als toegevoegde waarde, en investeren in goede publieke voorzieningen. 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. De FNV wil ook een samenleving waarin mogelijk wordt gemaakt en gestimuleerd dat mensen naar elkaar omkijken en solidair zijn met elkaar. 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 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.

Eén van de fundamenten 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.

BELANGRIJKE ELEMENTEN

- In een aantal sectoren of bedrijven met uitstraling naar de hele Nederlandse economie stappen zetten om de markt anders te reguleren. Daardoor wordt de race naar de bodem in deze sectoren of bedrijven gestopt, ontstaat er een gelijk speelveld én wordt de vakbeweging op die plekken versterkt. Dus ook kansen bieden aan MKB-werkgevers met behoud van zeggenschap, bijvoorbeeld door instelling van regionale investeringsfondsen.
- 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 daarom een sterke **industriepolitiek** nodig, die de markt kan sturen naar doelen die passen in de vakbondsagenda. Denk daarbij aan **verduurzaming** van de Nederlandse energievoorziening en beperking van mogelijkheden om kapitaal af te romen uit ondernemingen, waardoor banengroei structureel wordt ondermijnd.
- 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.
- 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.
- Een overheid die de dienst aan mensen centraal stelt, die oog heeft voor maatschappelijke problemen en verantwoordelijkheid neemt bij de oplossing ervan.

- Verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Hierbij gericht beleid om (financiële) drempels te slechten bij de toegang tot onderwijs. Gegarandeerd gelijke toegang tot het onderwijs voor iedereen ter bevordering van gelijke kansen.
- 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.
- 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 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.
- 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 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.
- 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.
- 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).

Investeringsgebied 2: (Meer) Echte Banen

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, die zekerheid bieden voor alle werkenden en waarbij sociale partners een serieuze rol hebben. Echte Banen geven zekerheid over je inkomen nu en later. Hierbij hoort ook zeggenschap over de inhoud en organisatie van je werk.

Voor de FNV is iedere werkende gelijk. 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 minder uitval door ziekte.

BELANGRIJKE ELEMENTEN

- Overkoepelende arbeidsmarktagenda met oog voor kwaliteit, werkgelegenheid, robotisering, vergrijzing, flexibilisering en vergroening/verduurzaming:
 - **Echte Banen:** Mensen moeten gezond en op basis van vakmanschap kunnen werken met een goed en stabiel inkomen en arbeidspatroon. 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.
 - **Afschaffing** van het wettelijk **minimumjeugdloon**.
 - Meer werk: **meer** Echte Banen door herverdeling en investeringen in een duurzame economie. Gerichte aanpak van werkloosheid. Werkgelegenheid arbeidsgehandicapten: meer 'garantiebanen'.
 - **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.
 - Werken 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). We willen minder tijdelijke contracten en een betere positie voor zzp'ers door minder onzekerheden.
 - Tegengaan **verdringing** (Stop Werken Zonder Loon).

- **Gelijk werk, gelijk loon in Europa** (arbeidsmigratie/vrij verkeer diensten/personen). Europese regelgeving die sociale dumping niet bevordert, maar voorkomt.
 - 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.
 - Een Echte Baan betekent ook **veilig en gezond** kunnen werken. Dat betekent aandacht voor de kwaliteit van het werk, voor het tegengaan van overmatige werkdruk en voor het voorkomen van schade door gevaarlijke stoffen op de werkplek.
 - 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.
 - 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**.
 - **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;
 - collectief, 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, en
 - op het niveau van het bestuur 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.
 - **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.

- Voorkomen van concurrentie op arbeidskosten bij **aanbestedingen**, maar inzetten op kwaliteit.
- 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**.

Investeringsgebied 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 in 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.

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

- 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.
- Werken aan een vergroting van de organisatiegraad en een sterkere kaderstructuur op lokaal niveau 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. Hiervoor is het versterken van sectoren en van hun herkenbaarheid, onder andere door de activiteiten van sectoren nog beter aan te laten sluiten op kenmerken van beroepen in die sectoren, en het vergroten van de nabijheid van de FNV op lokaal en regionaal niveau van groot belang. Daar gaan we dan ook mee door.
- Versterking van de vakbeweging betekent ook ledenwerving op twee zogeheten **golden moments**, namelijk voorafgaand aan onderhandelingen, en op de eerste werkdag van werkenden.
- 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.
- 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. 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.

- We versterken mensen ook door hen te scholen in hun sectoren en netwerken. Dus **versterken we de kadervorming**.
- 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.
- Profilering FNV richting **publieke opinie**. We moeten altijd zorgen dat onze boodschap ook relevant is voor het bredere publiek en in het bijzonder ook voor groepen potentiële nieuwe leden.
- 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.
- 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 het derde WW-jaar, zodat we daar 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.

4. Strategie: naar Echte Banen in een menswaardige maatschappij

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 er is een herverdeling van werk voor 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 tegen werkgevers en conservatieve politiek weet op te bouwen. Dat is de manier om de iedereen weer uitzicht op een zeker bestaan te geven en de solidariteit in de samenleving te waarborgen.
- Er is een **race naar de bodem** gaande die leidt tot onzekere contracten, grotere ongelijkheid, en slechtere kwaliteit van werk, voor zowel de werkers 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 de bodem 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 de bodem 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 (**verstevigd vakbondswerk**) maar ook het op orde houden of brengen van de basis (**‘gewoon’ vakbondswerk**): collectieve en individuele belangenbehartiging (cao’s, lobby, adviescentra, juridische dienstverlening).

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:

'Gewoon' vakbondswerk: de basis op orde, versterking positie in de sociale zekerheid

De basis hebben en houden we op orde:

- We gaan door met de versterking van de herkenbaarheid, zichtbaarheid en nabijheid van de FNV bij leden in sectoren.
- Leden kunnen de FNV bellen en worden uitstekend geholpen.
- Cao's sluiten we af. De inhoud van de cao moet weer van ons worden.
 - 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 gelijk 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 overheidstoezicht schijnconstructies en verdienmodellen mogelijk maken, legaal of illegaal, maar in ieder geval ongewenst.
- De arbeidsvoorwaardenagenda wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. Belangrijk element daarin voor de komende periode zullen (vormen van) herverdeling van werk 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.

- We kijken hoe we zelfstandigen en tijdelijk personeel onder de werkingssfeer van de cao kunnen brengen, zodat de mogelijkheid om de werkingssfeer van de cao te ontduiken, kleiner wordt.
- Verbinding tussen vast en flex is noodzakelijk en versterkt onze vakbondspositie. Dit vraagt vooral om veel meer collectief vakbondswerk en versterking van het bedrijvenwerk zoals we dat nog wel hebben, maar waarop we weer veel meer moeten investeren.
- Door het Sociaal Akkoord hebben sociale partners weer een grotere rol in de sociale zekerheid. Wij hebben nu zeggenschap over 3^{de} jaar WW 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, zetten we stevig neer, zoals Loopbaanadvies FNV.

'Verstevigd' vakbondswerk: Stoppen van de race naar de bodem, werken aan Echte 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 de bodem gaande, die haaks staat op ons streven naar Echte Banen.
- De afgelopen jaren hebben we de grootste uitwas van de race naar de bodem, 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 de bodem. En de inkomensongelijkheid groeit. Zelfs DNB wijst nadrukkelijk op de achterblijvende ontwikkeling van de arbeidsinkomensquote.
- Zoals in hoofdstuk 1 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 de bodem 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 de bodem 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 de multinationals en andere gezichtsbepalende bedrijven en organisaties voor elkaar moeten zien te krijgen dat de druk richting de bodem, die door hen wordt uitgeoefend, wordt gestopt. 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.
- We willen eerlijke handel en dus **eerlijke handelsverdragen** 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). In het SER-advies over ontwerp-handelsverdrag 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 de bodem in meerdere sectoren tegelijk speelt, moeten we de race naar de bodem 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 de bodem 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.

- **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 nóóit 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 **verstevigd 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 de bodem 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 de bodem 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 de bodem willen stoppen:
 - andere vakbonden (nationaal en internationaal),
 - werkgevers en werkgevers(partijen), waaronder 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.

Onderlinge verbindingen binnen de FNV

Om al deze bewegingen te kunnen maken en resultaten te kunnen realiseren, zetten we sterk in 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 en met betrekking tot grensarbeid nodig is 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. Ook bemoeienis van de vakbeweging met grensarbeid is hierbij behulpzaam. 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. 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 de bodem, Echte Banen, adviescentra.

Investeringsagenda

- Gezien vorenstaande conclusies zullen extra middelen noodzakelijk zijn.
- 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.
- Investeringsresultaten moeten 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.