

MEERJAREN- BELEID 2022-2025



MEI 2022



VOORWOORD

Voor u ligt het meerjarenbeleid voor de jaren 2022 tot en met 2025. Het is werk van onze vereniging. Het nieuwe bestuur dat afgelopen zomer aantrad heeft verschillende analyses laten maken, diverse ophaalsessies voor leden en kaderleden georganiseerd en met de verschillende sectoren, netwerken van de FNV en aangesloten bonden van gedachten gewisseld over de koers voor de komende jaren. Dit meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een uitgebreid verenigingstraject.

We hebben dit concept in verschillende workshops op ons congres in april inhoudelijk besproken. Waarna in mei het Ledenparlement het concept en de verdere verbetervoorstellen heeft besproken en goedgekeurd. Dit meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een uitgebreid verenigingstraject. Het meerjarenbeleidsplan is gedurende het traject op onderdelen herschreven. De discussie in de vereniging en op het congres gaf daartoe aanleiding, maar ook de actualiteit. Want hoewel het ónze koers is en wij die zélf onafhankelijk bepalen, zijn we niet immuun voor onze omgeving. Inmiddels hebben we aan de lente kunnen proeven, maar ondanks de prille lente en temperatuurrecords op de noord- en de zuidpool, op het Europese continent is het kil en grimmig. Het is ruim twee maanden geleden dat op 24 februari de brute invasie van Oekraïne door Russische troepen onder leiding van potentaat Poetin begon. Het lijden, de angst en de verwoeste levens van Oekraïners, het raakt ons allemaal.

Natuurlijk is het niet vergelijkbaar met wat de mensen daar meemaken, maar ook hier is de oorlog voelbaar. Ook hier maken veel mensen zich zorgen. In veel gezinnen en in klassen wordt er met kinderen gesproken over oorlog, over het belang van vrede en veiligheid, over de waarde van vrijheid en democratie. En we voelen de oorlog in Oekraïne ook in onze portemonnee. Hard zelfs, vooral in de portemonnees van veel mensen met lagere inkomens. Nu was het leven al flink duurder geworden, maar deze internationale crisis heeft de prijzen van het dagelijks levensonderhoud verder door het dak laten stijgen. Mensen dreigen nog verder in de problemen te komen.

Aan het begin van dit jaar werd - na een recordlange formatie - het nieuwe kabinet gepresenteerd. Naarstig op zoek naar nieuw elan en nieuw vertrouwen. Het akkoord bevat veel doelstellingen voor de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid, het klimaat, wonen en onderwijs. Maar aan concrete maatregelen ontbreekt het veelal nog. Waar de voorstellen wel concreet worden, zijn die soms in overeenstemming met onze FNV-wensen en soms ook niet. We hebben laten weten dat we er niet bij voorbaat van overtuigd zijn dat dit kabinet de noodzakelijke maatregelen neemt. We willen in gesprek, maar we gaan niet opnieuw onderhandelen.

We weten dat we de automatische prijscompensatie in de meeste sectoren nog niet gerealiseerd hebben. En dat de loonstijgingen die we wel realiseren nog niet hoog genoeg zijn om de oplopende inflatie bij te benen. We willen een eerlijker arbeidsmarkt waar voldoende inkomen en zekerheid voor iederéén is weggelegd. Er is een forse verhoging van het minimumloon nodig, mét volledige koppeling. En dus ook een hogere AOW. En niet pas over vier jaar, maar zo snel als mogelijk! Bovendien moet het belastingsysteem eerlijker. We willen geen belastingsysteem waarin je steeds minder bijdraagt naarmate je rijker bent en waarin inkomsten uit arbeid veel zwaarder worden belast dan de vrijwel automatische groei van het vermogen van mensen die toch al rijk waren. Al deze plannen staan ook in ons meerjarenbeleid.

Namens het algemeen bestuur van de FNV,

Tuur Elzinga
Voorzitter

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
1. INLEIDING	5
2. HET ROER IN HANDEN	7
2.1 Analyse: de balans is zoek	8
2.2 Gevolgen voor mensen, de samenleving en de economie	10
2.3 Internationaal vakbondswerk	10
2.4 Werk maken van klimaat, technologie en vergrijzing	11
3. DE AGENDA VOOR 2022-2025: WAT WE GAAN DOEN	12
3.1 Een sterkere FNV	12
3.2 Versterking van de cao	13
3.3 Oogsten in de politiek	14
3.4 De balans herstellen: wat gaan we doen?	15
3.5 Versterken van de sociale zekerheid	15
3.6 Versterking publieke sector	16
3.7 Sectoralisatie	16
3.8 Versterking kaderwerk	17
3.9 Versterking lokaal en regionaal	18
3.10 Individuele belangenbehartiging en dienstverlening	20
3.11 Financieel stabiel	20
3.12 Versterken van de Vereniging	22
4. WERK EN INKOMEN: VOORTGEZET BELEID EN NIEUWE ACCENTEN	23
4.1 Nieuwe accenten	24
NAWOORD	29
AFKORTINGENLIJST	30

1. INLEIDING

De FNV wil een samenleving waarin het voor iedereen prettig wonen en werken is. Wij staan voor een democratische samenleving, gebaseerd op fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit in Nederland en elders in de wereld. Vanuit die waarden willen we Nederland stelselmatig verbeteren en streven we samen onze doelen voor een sociaal Nederland na. Wij staan voor een samenleving voor iedereen, waarin mensen het goed hebben. Nu en in de toekomst.

We gaan grote veranderingen tegemoet en staan voor grote uitdagingen. We kunnen kansen benutten door te oogsten wat we afgelopen jaren hebben gezaaid. Maar we zullen ongetwijfeld ook weer nieuwe bedreigingen het hoofd moeten bieden. En daarom is het van cruciaal belang dat we sterk zijn. Zowel individueel als ook collectief en zowel nationaal als ook internationaal. Op de werkvloer, in cao's en in de samenleving. Het is belangrijk dat we het roer steviger in handen krijgen. Want dat betekent dat we in sectoren, bedrijven en instellingen en in cao's goede afspraken kunnen maken over werk en inkomen en onze toekomst. Dat is voor ons cruciaal om de koers voor Nederland te kunnen bepalen. Wij hebben ideeën over welke kant het op moet met ons land, met onze economie en onze samenleving. Daarom zetten we vol in op versterking van de FNV, als grootste vakbond van Nederland. Want alleen dán krijgen we onze agenda samen voor elkaar en kunnen we het roer verder in handen nemen.

Onze analyse in de congresresolutie uit 2017, van de misstanden op de arbeidsmarkt en de scheve verdeling van inkomen en vermogen, heeft de vinger op de zere plek gelegd. We mogen er trots op zijn dat deze analyses in de afgelopen periode gemeengoed zijn geworden. Trots op dat we met onze acties en campagnes, onze individuele en collectieve belangenbehartiging mensen bewustmaken, mobiliseren en activeren. We hebben als FNV ons land doordrongen van de scheefgroei.

Onze inzet was de vorige periode gericht op echte banen, een menswaardige samenleving en versterking van de FNV. Daar moeten we onze successen aan afmeten. Echte banen en het tegengaan van flex staan voor eens en altijd op de agenda. In cao's leggen we afspraken daarover vast. Voor de menswaardige samenleving hebben we de sociale ontwikkelbedrijven, een hoger minimumloon en de verbetering van de positie van arbeidsmigranten inmiddels met succes opgepakt. En als het gaat om versterking: ons ledental neemt toe in de jongere ledengroepen, al is er nog veel te doen om tot echte ledengroei te komen.

Alle steun voor onze agenda, op de gebieden flex, hoger minimumloon en versterking van de publieke sector is mooi. Zowel de zelfstandige bonden als ook de sectoren van de FNV hebben hierin al heel veel concrete resultaten geboekt. Nu komt het aan op het verder verzilveren van die resultaten, zowel centraal als decentraal. In dit meerjarenbeleid geven we aan hoe we dat willen doen. Door de balans op de arbeidsmarkt te herstellen en door het evenwicht tussen arbeid en kapitaal, tussen werkenden, eigenaren en aandeelhouders op orde te brengen.

Want we willen zeker en veilig werk, dat niet schadelijk is voor je gezondheid. Werk dat rekening houdt met je persoonlijke omstandigheden en je leeftijd. Een baan waarin je gewaardeerd wordt om wie je bent en waarin een eventuele handicap of beperking mag bestaan. Een functie waarin je vakmanschap wordt herkend en erkend. Met een vakbond die er voor je is als je werkloos wordt (of al langer was) en die met jou een traject kan starten waarmee je door scholing en begeleiding weer een zekere baan krijgt met een eerlijk inkomen. Lukt dat om welke reden dan ook (nog) niet, dan is er een vangnet dat een menswaardig bestaan garandeert. En ook als je uitgewerkt bent is er een passend inkomen voor je. Dit alles in een land waarin goed onderwijs, goede zorg en een dak boven het hoofd voor iedereen beschikbaar is.

De FNV wil het roer meer in handen van de werkenden zelf en meer in handen van een sterkere FNV. In het volgende hoofdstuk beschrijven we hoe de positie van mensen afgelopen periode is verzwakt. We laten zien dat deze situatie is ontstaan door verkeerde keuzes van politiek en werkgevers. Een sterke FNV is nodig om daadwerkelijke veranderingen teweeg te brengen. Samen gaan we onze positie in de bedrijven en de samenleving versterken. We gaan meer mensen verenigen en lid maken, in het bijzonder vrouwen en jongeren. Onze agenda voor de periode 2022-2025 en de plannen voor een sterke FNV staan beschreven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 volgen onze plannen op het gebied van Werk en Inkomen.

Het is de kern van ons meerjarenbeleid om goede plannen te maken en daar een uitvoeringsstrategie voor te ontwikkelen. Tegelijk is het onontkoombaar dat ons nieuwe gebeurtenissen en ontwikkelingen zullen overkomen die soms de volle aandacht vragen. Zoals de afgelopen periode het geval was met de coronacrisis. In de manier waarop we dit plan uit willen voeren, zullen we daarom altijd ruimte moeten vinden om op dergelijke ontwikkelingen in te spelen.

2. HET ROER IN HANDEN

De FNV wil een samenleving waarin het voor iedereen prettig wonen en werken is. Waarin iedereen kan delen in de welvaart. Waarin het welzijn van mensen -nu en in de toekomst, hier en elders- voorop staat. We willen een land dat we met trots door kunnen geven aan onze kinderen. Met een betrouwbare overheid en publieke voorzieningen waarop je kunt rekenen. En met een economie die duurzaam is en ten dienste staat van de mensen. We willen niet dat de markt, met onaantastbaar verklaarde wetten en regels, dicteert hoe wij onze samenleving inrichten en waar en onder welke omstandigheden wij werken. We willen zelf zeggenschap over ons werk en richting geven aan onze economie.

Kortom: het is ons leven, ons werk en onze samenleving. We creëren samen de welvaart. En dus willen we ook wat te zeggen hebben over hoe we dat doen en over hoe we de koek verdelen.

Mensen leven niet om te werken, maar werken om te leven. Het is daarom belangrijk dat mensen werk hebben waar ze een zeker inkomen mee kunnen verdienen. Met een salaris waar ze hun huur of hypotheek, de boodschappen en hun rekeningen van kunnen betalen. En een salaris waar ze een bestaan mee op kunnen bouwen; een bestaan zoals ze dat voor ogen hadden, waar ze van droomden.

Maar werk is meer dan alleen geld verdienen. Werk is onderdeel van ons leven en identiteit. Natuurlijk moet de basis eerst op orde zijn: zekerheid, veiligheid en gezondheid. Oftewel: de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden moeten goed zijn. Maar je wilt ook met plezier naar je werk gaan, eigenwaarde aan je werk ontleen en trots zijn op wat je doet. Je wil groeien in je werk en je werk kunnen doen op een manier die bij jou past en die ruimte geeft aan de andere zaken die je belangrijk vindt in het leven. Kortom: je wilt zeggenschap over de invulling van je werk, je werktijden en je verdere ontwikkeling.

Aan het begin van de vorige congresperiode hebben we geconstateerd dat die basis voor veel mensen nog niet op orde is. Dat geldt zeker voor veel jongeren. Te veel mensen zitten vast in de draaideur van onzeker werk. Moeten altijd paraat staan, maar hebben geen enkele zekerheid over werkuren en inkomen. Te veel mensen werken tegen een loon waarvan je niet fatsoenlijk kunt leven, of hebben niet voldoende sociale zekerheid. Te veel mensen werken op onveilige en ongezonde werkplekken, of hebben te weinig collega's en een ongezond hoge werkdruk.

De afgelopen congresperiode zijn we campagnes gestart met de bedoeling Nederland van onze analyse te overtuigen. Dat is goed gelukt. In meer dan 40% van de cao's maken we inmiddels afspraken over het tegengaan van onzeker werk. We hebben politieke overwinningen behaald, waardoor de onzekere baan duurder is geworden en vast werk weer aantrekkelijker is. Rondom platformwerk wordt gewerkt aan wetgeving die de positie van deze groep werkenden moet versterken. Er is veel vraag naar werk. Werk dat wij kunnen leveren. En dus kunnen we ook eisen stellen. De komende jaren bieden goede kansen om verder te oogsten wat we afgelopen jaren gezaaid hebben. Er is perspectief op meer banen met zekerheid en een fatsoenlijke beloning. Maar daarmee zijn we nog niet klaar. Er wachten ons tegelijk ook nieuwe uitdagingen.

ROERIGE TIJDEN VRAGEN OM GRIP

We gaan grote veranderingen tegemoet. We zien internationaal angstwekkende geopolitiek, vakbondsvijandig gedrag van transnationale ondernemingen en van steeds dominantere platformbedrijven. We zien de afbraak van de waardevolle maakindustrie, de complexe energietransitie en een omvangrijke wooncrisis. Dit alles vraagt om rechtvaardige antwoorden. En rechtvaardige antwoorden komen niet vanzelf van de markt, van de werkgevers of van de politiek. Sterker nog, de internationale politiek, en zeker ook de Nederlandse, hangt de zogenaamde liberale marktprincipes aan. Rechtvaardige antwoorden komen dus alleen wanneer wij zorgen voor voldoende druk. Voor voldoende tegenmacht. En daarom nemen wij het roer verder in handen.

Wij lopen niet weg voor grote uitdagingen, Sterker nog, we gaan zelf de oplossingen aandragen. Als er economische vraagstukken zijn, op het gebied van werk en inkomen, vraag dan aan de mensen op de werkvloer, de professionals, de vakmensen en de uitvoerders wat de problemen zijn en welke oplossingen werken. Dan krijg je ook een oplossing met draagvlak. Dat geldt op elk niveau en in ieder bedrijf en instelling, van individu tot collectief. En van sector tot samenleving, lokaal, nationaal en internationaal.

Ook in het derde decennium van de 21e eeuw is de vakbeweging hard nodig als tegenmacht en om de broodnodige veranderingen waar te maken. Onze welvaart komt niet vanzelf bij iedereen terecht. Niet in Nederland, maar ook niet in de rest van de wereld. We krijgen niet zomaar een hoger loon en (pensioen)uitkeringen, of goede collectieve voorzieningen. Het is niet zeker dat mensen voldoende zeggenschap hebben over werktijden en de inhoud van hun werk. En het is ook niet vanzelfsprekend dat mensen verzekerd zijn van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Het is ook geen vanzelfsprekendheid dat arbeid goed is te combineren met de zorg voor kinderen of met mantelzorg. En het is niet vanzelfsprekend dat iedereen in de samenleving zomaar kan genieten van de welvaart. Vrouwen, mensen van kleur, mensen met een beperking, lhbtq'ers en laaggeletterden krijgen nog té vaak te maken met belemmeringen in hun loopbaan.

Steeds meer wetenschappers, denktanks en instituties zijn het met onze analyse en plannen eens. Nationaal en internationaal. Maar goede argumenten en mooie beleidstaal zijn niet voldoende. Vakbonden moeten zelf ook hun kracht vergroten. Hun macht en tegenmacht. Want we zullen het zelf moeten doen. Wij, als vakbeweging, zullen de noodzakelijke veranderingen moeten realiseren en de sociale voorwaarden moeten bewaken. En wij, de werkende mensen, zullen uitvoering moeten geven aan de verandering. Want als wij de problemen niet aanpakken: wie dan wel? En als wij geen tegenmacht bieden, dan gaat de scheefgroei door, neemt de tweedeling steeds grotere vormen aan en houdt de uitbuiting nooit op. Dan neemt de polarisatie in de samenleving verder toe en brokkelt het vertrouwen in de overheid, in instituties en in elkaar verder af. Dan breekt de samenleving.

Versterking van de FNV, de grootste vakbond van Nederland, moet daarom op één staan. Alleen dán kunnen we onze wensen en ideeën kracht bij zetten. Alleen dán kunnen we eerlijke afspraken afdwingen voor werkenden, zelfstandigen, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. We willen individueel en collectief zeggenschap over ons werk, onze economie en onze welvaart. Wij willen het roer in handen in ons leven en in onze samenleving!

2.1 ANALYSE: DE BALANS IS ZOEK

De afgelopen jaren heeft de FNV de aanval geopend op de flexverslaving van werkgevers, de toegenomen concurrentie op arbeidsvoorwaarden, de verwaarlozing van collectieve voorzieningen en de toenemende ongelijkheid. We constateerden dat globalisering, digitalisering en toenemende macht van aandeelhouders hier een grote rol in spelen. Maar in de kern is die situatie vooral veroorzaakt door verkeerde keuzes van politiek en werkgevers, waardoor mensen steeds minder delen in de welvaart en hun positie verzwakt. De economie groeit, maar werkenden en niet-werkenden profiteren er nauwelijks van. Tegelijk gaat het met aandeelhouders en mensen met grote vermogens steeds beter.

De politiek dacht economische groei te realiseren met een flexibelere arbeidsmarkt, afbouw van de bescherming van de arbeid, steeds lagere belastingen voor bedrijven en bezuinigingen op collectieve voorzieningen. Bovendien dacht men ten onrechte dat iedereen vanzelf van de economische groei zou profiteren, dat de samenleving daar vanzelf beter van zou worden en dat mensen meer welzijn zouden ervaren.

Daar komt bij dat bedrijven steeds meer nadruk leggen op kortetermijnwinsten voor aandeelhouders. Steeds vaker is er sprake van schrijnende vormen van uitbuiting, waarbij werkgevers volop gebruik maken van de mogelijkheden om arbeid zo goedkoop en flexibel mogelijk te organiseren. Werkgevers investeren dus ook niet voldoende in de kwalificaties van de werkenden. Deze negatieve ontwikkeling wordt verergerd door het gegeven dat steeds meer bedrijven in handen komen van puur op winst gerichte buitenlandse aandeelhouders, die belastingafdracht handig weten te omzeilen. Met de centrale organisaties van werkgevers kunnen we het -gezien enkele recente akkoorden en SER-adviezen- nog wel eens worden over de gewenste richting naar een brede welvaart. Echter, decentraal ligt dat vaak anders zodra het concreet wordt. Ook aan de cao-tafel lijken werkgevers te vaak alleen maar oog te hebben voor hun

bedrijfsresultaten en aandeelhouders. Zij lijken veel minder te kijken naar de belangen van hun werknemers. Werkgevers zeggen het Rijnlandse model van overleg en samenwerking te omarmen, maar feitelijk worden de arbeidsverhoudingen hier steeds meer Angelsaksisch. Daarbij staat alles in het teken van maximale winst en aandeelhouders, zonder dat de rechten van werkenden een grote rol spelen.

Deze ontwikkeling is duidelijk zichtbaar in de Arbeidsinkomensquote (de AIQ): de verhouding tussen wat van de economische welvaart naar de werkenden gaat, en wat naar de eigenaren/aandeelhouders gaat. Jarenlang is deze verhouding stabiel gebleven op 80 tegen 20, wat door de sociale partners en dus ook de werkgevers, als wenselijk werd gezien. Maar in de afgelopen periode is de AIQ gedaald naar gemiddeld 70. En in sommige sectoren is dat nog lager.

Een gevolg is dat de balans tussen werkgevers en werknemers is verstoord. Als vakbond krijgen we moeilijk grip op dit groeiende kapitaal, terwijl het wel degelijk invloed heeft op onze resultaten aan bijvoorbeeld de cao-tafel. Werkenden delen steeds minder in de opbrengsten van hun arbeid, ten gunste van de bedrijfswinsten en de aandeelhouders. Aan de onderhandelingstafels is steeds minder te verdelen, omdat het geld vaak al weg is voordat wij aan tafel komen.

Maar de gevolgen gaan verder dan de verdeling van de koek. Doordat kapitaal belangrijker wordt, veranderen de regels en het gesprek binnen ondernemingen. Hierdoor is er vaak geen ruimte meer voor een sociale dialoog.

Aan de cao-tafel zetten werkgevers al jaren in op verslechtingen voor werknemers en zelfstandigen. Kosten worden op de samenleving afgewenteld (publiek gemaakt), terwijl de opbrengsten voor de bedrijven (privaat) zijn. Dit leidt tot scheefgroei in onze brede welvaart.

Voor een evenwichtige verdeling van welvaart en welzijn moet dit in de komende jaren veranderen, op nationaal, Europees en internationaal niveau. Het vraagt om een slimme strategie, waarbij we goed kijken naar welke inzet waar nodig is om die balans te herstellen en de positie van werkenden te versterken. Vanuit de werkvloer en de cao-tafel, met slimme campagnes om ook in politieke context ervoor te zorgen dat er weer meer aan de cao-tafel te verdelen is.

Zo is er -mede door onze campagnes en procedures tegen het verdienmodel van de platformbedrijven als Deliveroo, Uber en Helpling, zowel nationaal als Europees en internationaal- steeds meer aandacht voor het ontkennen van de werkgeversrol in deze branche. Tevens is er meer oog voor een betere bescherming van het arbeids- en cao-recht.

Ook komt er eindelijk strikte wetgeving tegen de uitbuiting van arbeidsmigranten, waarbij werkgevers ook risico's op de samenleving afwentelen. Nadat wij jarenlang campagne voerden tegen de uitbuiting van arbeidsmigranten. Dat betekent echter niet dat de problemen opgelost zijn. Het succesvol agenderen en aanpakken van schijnconstructies, zoals misbruik van uitzendkrachten, schijnopdrachtgeverschap, payrollen en contracting laten zien dat wij het met slimme strategieën en campagnes voor elkaar krijgen om via de werkvloer en de politieke lijn de positie van werkenden te verbeteren. En om van daaruit onze positie aan de cao-tafel weer te versterken. De internationaal opererende uitzendorganisaties die werknemers uit lagelonenlanden aan Nederlandse ondernemingen leveren, verdienen hierbij meer aandacht.

Handhaving van de wetgeving is cruciaal. De afgelopen decennia is er een 'knip' gecreëerd tussen beleidsvorming en -uitvoering. En er is zoveel op uitvoering en inspectie bezuinigd, dat in Nederland een reeks van schandalen heeft plaatsgevonden, waarvan grote groepen mensen ernstig slachtoffer zijn geworden en nog steeds worden. Met gedigitaliseerde systemen wordt om financiële redeneren gestuurd op efficiëntie en fraudebestrijding. Tegelijk leidt de hardheid van die uitvoering tot schrijnende behandeling, die door onkunde en gebrek aan menskracht niet meer kan worden gerepareerd op individueel niveau. De overheid en uitvoeringsinstanties zijn daardoor veroorzakers geworden van armoede, schulden, gezondheidsproblemen door stress en (daardoor) arbeidsongeschiktheid. Nieuwe investeringen in de uitvoering en inspectie zijn hard nodig, nog voordat een inhoudelijke verbetering van de regelgeving een humaan effect kan hebben.

Tegelijk constateren we dat inspectie en handhaving op arbeidswetten zeer te wensen overlaten. Overal in de praktijk zien we terughoudendheid op handhaving, ook na de extra investeringen in de Arbeidsinspectie. Zonder effectieve en toereikende handhaving zal het blijven lonen om de grenzen van wet- en regelgeving op te zoeken of te overschrijden.

2.2 GEVOLGEN VOOR MENSEN, DE SAMENLEVING EN DE ECONOMIE

De gevolgen van deze verkeerde ontwikkelingen komen voor rekening van mensen, de samenleving en de economie. Te veel mensen hebben te maken met lage inkomens, onzeker werk en slechte arbeidsomstandigheden. Jongeren stellen belangrijke beslissingen voor hun toekomst uit en we zien dat werkenden minder autonomie ervaren. De pensioen-uitkeringen zijn al jaren niet meer geïndexeerd. De achterstand door het discrimineren van en de vooroordelen over vrouwen, lhbtqi'ers en mensen met een bi-culturele achtergrond op de arbeidsmarkt wordt maar moeizaam weg-gewerkt. De behandeling van arbeidsmigranten vertoont ronduit negentiende-eeuwse trekjes. De WRR vat het geheel samen als 'de afname van de kwaliteit van de arbeid'. Dit betekent minder grip op geld (onzeker werk), minder grip op werk (verlies aan autonomie) en minder grip op leven (werk en privé zijn lastig te combineren).

Omdat de gevolgen van deze situatie ongelijk zijn verdeeld, leidt dit tot tweedeling en maatschappelijke spanningen. Lage lonen en onzeker werk betekenen dat de overheid belasting- en premie-inkomsten mist. De toenemende scheef-groei kunnen we steeds minder goed aan de cao-tafel oplossen, terwijl we met elkaar meer dan genoeg verdienen.

Met het roer in handen gaat de FNV de komende jaren de ongelijkheid te lijf. We pakken de tweedeling, de arbeids-marktdiscriminatie en de ongelijkheid op de werkvloer aan en bouwen daarbij voort op de successen die we de afgelopen jaren hebben bereikt. Denk aan het organiseren van heel diverse groepen met het oog op het bereiken van één gezamenlijk doel: het verhogen van het minimumloon.

Ook bij de coronacrisis kiest de FNV voor het bestrijden van de tweedeling en het bouwen van bruggen tussen groepen in de samenleving. We blijven kiezen voor verbinding en redelijkheid. We zijn geen partij als het gaat om het algemene coronabeleid, maar natuurlijk wel als het gaat om de positie en de rechten van werkenden.

De solidariteit met bepaalde groepen zoals bijvoorbeeld zorgmedewerkers met Long Covid, of onderwijspersoneel is in de crisis te beperkt gebleken. Er is relatief veel steun bij vooral grote ondernemingen terechtgekomen. Deze periode vraagt om kritische reflectie en een structurele oplossing in de vorm van een goed functionerend, toereikend vangnet.

2.3 INTERNATIONAAL VAKBONDWERK

De invloed van internationale ontwikkelingen op Nederland is groot. Ze overkomen ons niet alleen, ze worden in grote mate ook bewust gestuurd. Niet alleen door multinationals en hun aandeelhouders, maar ook door formele en informele pressiegroepen en instanties. De concurrerende invloed van multinationals en bedrijven die deel uitmaken van internationale productieketens is bijzonder groot. Deze bedrijven kiezen immers uit puur eigen belang voor de zwakste schakels, zoals landen met lage lonen, onmenselijke en levensbedreigende arbeidsomstandigheden en kinderarbeid. Deze bedrijven kiezen bewust niet voor landen met sterke vakbonden. De EU, IMF, talloze andere instituten en niet te vergeten de handelsverdragen spelen daarin een zeer grote rol. Deze internationale ontwikkelingen hebben een directe (negatieve) impact op de werkvloer, op de arbeidsomstandigheden en op de arbeidsvoorwaarden van miljoenen werkers in Nederland en daarbuiten. Daardoor zijn ze van fundamenteel belang voor de FNV-agenda.

Deze internationale ontwikkelingen kunnen we als vakbeweging alleen het hoofd bieden als we op internationaal vlak nauw samenwerken met Europese en internationale vakbondscoepels en NGO's (niet-gouvernementele organisaties). Solidariteit, 'leren van elkaar' en gezamenlijk optrekken tegen de (mondiale) race naar beneden zijn hierbij sleutelbegrippen. Ook de strijd tegen klimaatverandering kan niet zonder zo'n internationaal perspectief. Internationaal worden belangrijke actielijnen en thema's ontwikkeld waar de FNV een voorname rol in wil spelen op de plekken waar wij vertegenwoordigd zijn en waar de FNV ook dankbaar gebruik van kan maken. Uiteraard betrekken we (actieve) leden.

Nederland heeft als thuisbasis van multinationale ondernemingen en als belangrijk doorvoerland een grote invloed op het functioneren van de mondiale economie. Nederland neemt nu onvoldoende verantwoordelijkheid om deze grote spelers ter verantwoording te roepen voor hun rol in het veroorzaken van klimaatverandering, betrokkenheid bij schendingen van mensenrechten, corruptie, belastingontduiking of ander internationale misdaden. Het is onze taak als FNV om door middel van (inter)nationale wetgeving, handhaving en het beschermen van de belangen van individuele werknemers zoals klokkenluiders tegen de doorgeslagen macht van deze ondernemingen. We willen alle werknemers ondersteunen die samen met elkaar grote bedrijven verantwoordelijk houden.

De FNV gaat daarom nog nauwer samenwerken met strategische partners vanuit verschillende rechtvaardigheidsbewegingen. Zo spreken wij nog meer met een gezamenlijke stem en stellen we eisen in onderhandelingen met internationale instituten als de ILO, OESO, en rond internationale wetgeving in de Tweede Kamer en de EU. Dit versterkt ons werk met jongeren, vrouwen en migranten, die we in de komende jaren bij de FNV willen betrekken, en is een cruciale stap op weg naar een rechtvaardige (energie)transitie.

2.4 WERK MAKEN VAN KLIMAAT, TECHNOLOGIE EN VERGRIJZING

We krijgen onvermijdelijk te maken met grote transities als gevolg van ecologische, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Onze aarde waarop we wonen en werken, stelt onverbiddelijke grenzen. Er is sprake van mondiale problemen die vragen om wereldwijde samenwerking, ook van de vakbeweging. Zo moeten we massaal over op andere energie en moeten veel huizen beter worden geïsoleerd. In verband met de vergrijzing is er meer zorg nodig.

Robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie zorgen voor het verdwijnen van banen, maar bieden ook nieuwe werkgelegenheid. Op grote schaal moeten meer mensen voor belangrijke technische en verzorgende beroepen worden opgeleid en daarom zijn meer beroepskrachten voor het onderwijs nodig. 'Zelf het roer in handen nemen' geldt ook voor de beroepskeuze en daarmee voor de toegang tot opleidingen. De FNV speelt een belangrijke rol in het stelsel van beroepsopleidingen en in de dynamiek rond Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en wil die rol ook volop benutten om de transities te faciliteren.

Ongetwijfeld dienen zich nog andere veranderingen aan. Zoals de coronapandemie tot een -al dan niet tijdelijk- heel andere dynamiek tussen thuis en werkplek heeft geleid. Daar zullen we vanuit onze posities centraal en decentraal op in moeten spelen.

3. DE AGENDA VOOR 2022-2025: WAT WE GAAN DOEN

3.1 EEN STERKERE FNV

De gewenste veranderingen bereiken we alleen als we onze positie in de bedrijven en de samenleving versterken, zodat we meer tegenmacht kunnen bieden. Daarvoor moeten we altijd beginnen bij de issues van mensen en mensen perspectief bieden. Ons vakbondswerk moet op basis van de verhalen en ervaringen van mensen vorm krijgen. Als grootste maatschappelijke beweging weten wij als geen ander wat speelt en leeft op de werkvloer, in de sectoren en regio's. We zullen onze leden en toekomstige leden blijven informeren over wat hen bindt en wat nodig is om het roer weer stevig in handen te hebben, om zo hun positie en die van de FNV te versterken. De bewustwording dat we samen ècht het verschil kunnen maken, zullen we nog breder en krachtiger uitventen. De vakbondsgeschiedenis heeft vaak genoeg bewezen dat wij sociale keuzes kunnen afdwingen. Als we mensen organiseren voor die dingen in het leven die diepgevoeld worden en breed gedragen zijn, dan zullen we ook in staat zijn om meer mensen te mobiliseren. Zo bouwen we samen aan een tegenmacht waar nóg meer rekening mee gehouden moet worden.

Om onze tegenmacht op de verschillende niveaus uit te oefenen, moeten we vooral ook onze kracht op strategische plekken vergroten. Daarbij moeten we goed kijken naar wat we waar en op welk niveau moeten bereiken om mensen weer het roer in handen te geven. Door in te zetten op wetgeving die de positie van vakbonden en werkenden versterkt, of waardoor onzeker werk veel minder aantrekkelijk -want duurder- wordt. Maar ook door goed te analyseren hoe de geldstromen in onze economie lopen en meer grip te krijgen op de kapitaalkant, winsten en belastingen. Want alleen dán kunnen we in de politiek onze eisen gefinancierd krijgen. Niet zozeer omdat dat een afzonderlijk doel is, maar omdat we daarmee een socialer Nederland kunnen organiseren. Onze ledengroei is daarin ook van groot maatschappelijk belang.

Voor ons is versterking van de FNV prioriteit nummer één. Daar gaan we samen de schouders onder zetten. Het verenigen van jongeren en vrouwen heeft daarbij onze speciale aandacht. Door de doorzettende vergrijzing is het cruciaal dat we meer jongeren aan ons binden. Uit onderzoek blijkt bij vrouwen het grootste potentieel voor groei te zitten. Het goed bedienen en vasthouden van senioren, mannen en vrouwen met veel ervaring, is uiteraard van groot belang. Senioren kunnen ook de rol van ambassadeur naar jongere generaties vervullen, vanuit hun kennis en ervaring als het gaat om de rol van de vakbond.

Vanouds is de vakbond opgericht om de belangen van werknemers te behartigen. En dat blijven we uiteraard doen. Maar zelfstandigen zijn ook een belangrijke doelgroep voor de FNV. Het aantal zelfstandigen op de arbeidsmarkt blijft stijgen. Het organiseren van deze groep is essentieel voor het voortbestaan van de vakbond.

We moeten ervoor zorgen dat onze agenda zowel leden als ook niet-leden aanspreekt. Vanuit een analyse van de behoeften van de huidige en potentiële leden kunnen we keuzes maken voor beleid en activiteiten.

Zonder aanwas van jongere leden hebben we op de langere termijn een heel groot probleem. Dat is klip en klaar. Door gericht contact te zoeken met jongeren moeten we bekijken hoe we persoonlijk relevant voor ze kunnen zijn. En we moeten ervoor zorgen dat we de verjonging zo goed mogelijk uitvoeren en borgen vanuit de bestaande jongerenstrategie, in en samen met de sectoren.

Een sterke FNV kent meerdere dimensies. Een stijging van het aantal leden, cq. de organisatiegraad, is belangrijk. Dat is overduidelijk. Tegelijk kunnen we veel bereiken met meer actieve leden op strategische plekken. We kunnen politieke impact hebben doordat onze boodschap overtuigend overkomt en we ons gesteund voelen door medestanders. Denk bijvoorbeeld aan de 'Voor14-campagne' of het consequent aanklaarten van de doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt.

CONCRETE PUNTEN VOOR VERSTERKING

- Bij de stappen die we zetten naar een flinke versterking van de FNV is het van groot belang dat de directe sectoren, lokale netwerken en de aangesloten bonden goed samenwerken; we kunnen veel van elkaar leren.
- Bij het bepalen van de strategie en de prioriteiten letten we altijd op de bijdrage aan de versterking van de FNV.

- Daarbij moeten we voor een gerichte arbeidsmarktanalyse goed gebruik maken van de schat aan gegevens die we hebben over de situatie in de diverse sectoren en bedrijven. Daarmee kunnen we strategisch sturen.
- We zetten in op een leercultuur waarin we ervaringen met acties en campagnes optekenen en delen.
- Diversiteit dragen we uit door het te laten zien binnen onze vereniging en door onze werkzaamheden in de samenleving. We besteden extra aandacht aan vrouwen, mensen van kleur, migranten, LHBTI-personen en mensen met een beperking. Practice what you preach. De FNV is er voor iedereen, ongeacht gender, culturele achtergrond, leeftijd, geloof of seksuele voorkeur. De vakbeweging is ook een emancipatiebeweging. Waar werkenden en niet-werkenden te maken krijgen met discriminatie en uitsluiting staat de FNV klaar. We versterken de thematische netwerken, zoals de diversiteitsnetwerken die aansluiten bij de FNV-doelen en zorgen dat we een afspiegeling worden van de maatschappij.
- Vrouwen maken de helft uit van de samenleving en beroepsbevolking, maar nog geen 40% van de vakbond bestaat uit vrouwen. De positie van vrouwen, zeker op de arbeidsmarkt, kan verbeterd worden. We pakken onze rol en het specifieke belang van vrouwen wordt nog meer onderdeel van ons vakbondswerk en wordt vertaald naar concrete acties. De FNV zet daarom in op ontwikkeling en uitwerking van een nieuwe vrouwenstrategie en op de verankering van aandacht en activiteiten voor vrouwen in het hart van de FNV. De organisatorische inbedding is nóg meer van belang, nu FNV Vrouw niet meer bestaat. Werken aan zeker werk kan onderdeel van een nieuwe vrouwenstrategie zijn, juist voor vrouwen in vitale en onmisbare beroepen met veel onzekere banen. Ook het ophalen van andere knelpunten en mogelijke oplossingen, bij leden en potentiële leden, kan deel uitmaken van de strategie. Er wordt bekeken of het analyseren van dit soort gegevens via een Women's Lab een geschikt instrument is.
- Bij alles wat we doen gaan we slimmer en sneller communiceren. Daarbij zetten we alle moderne strategieën, vormen en middelen van communicatie in, zoals sociale media en een weloverwogen leadstrategie. Dat kan in het bijzonder ook helpen bij het bereiken van meer jongeren. We proberen zo duidelijk en concreet mogelijk te communiceren over wat we doen voor lagere inkomens en mensen met een onzeker contract. Dit is zeker ook van belang voor de midden-groepen. Ook worden de mogelijkheden voor het opzetten van een eigen FNV-app onderzocht.
- Daar waar zich kansen voordoen, moeten we die zo snel mogelijk verzilveren. We moeten het ijzer smeden als het heet is. Zo kan bijvoorbeeld tijdens cao-trajecten of acties een gespecialiseerde groep ledenwervers (organizers, consultants) paraat staan. Zij kunnen heel gericht mensen informeren over de rol van de vakbond en het belang van een lidmaatschap.
- We gaan het belang van internationaal vakbondswerk en internationale solidariteit uitdragen: solidariteit zit in onze genen en is ook welbegrepen eigenbelang, maar het is ook een 'werkwoord', we moeten het wel organiseren. De 0,7% van de ledencontributie die terechtkomt in het FNV Solidariteitsfonds is goed besteed.
- We realiseren ons dat de verjonging van de vakbond geen eenmalig project is, dus we maken onze inzet structureel.

3.2 VERSTERKING VAN DE CAO

Collectieve afspraken vormen een belangrijk instrument waarmee grote groepen werkenden invloed hebben op hun eigen arbeidsvoorwaarden en beschermd worden tegen de willekeur van werkgevers. Hoe sterker we in bedrijven en sectoren staan, des te beter we aan de cao-tafel afspraken kunnen maken om de positie van onze leden te verstevigen.

Inmiddels zien we het percentage werkenden dat kan rekenen op die bescherming steeds verder afnemen, zowel nationaal als internationaal. Ook in sectoren waar de FNV, de Europese of de internationale vakbeweging sterk is. Onze positie staat soms ook onder druk doordat andere partijen snel bij het kruisje van de werkgever tekenen. Deze zogenaamde 'nep-vakbonden' zijn voor hun voortbestaan afhankelijk van werkgeversbijdragen (het vakbondstientje) en accepteren daarom vaak slechte arbeidsvoorwaarden.

Om de balans tussen werkenden en werkgevers te herstellen, is het essentieel dat we die trend keren en zorgen dat meer mensen, ook jongeren en zelfstandigen, kunnen rekenen op de bescherming van de cao. Zelfstandigen moeten meer mogelijkheden krijgen om collectief te onderhandelen. Via cao's kan de arbeidspositie van zelfstandigen verbeteren en kunnen we voorkomen dat werkenden tegen elkaar worden uitgespeeld. Daarvoor moeten we langs twee lijnen aan de slag. Ten eerste door meer mensen bij de cao te betrekken en ten tweede door onze organisatiegraad in de verschillende sectoren op strategische plekken te verhogen. Op die manier zitten we sterker aan tafel en laten we zien dat wij de legitieme partij zijn die namens werkenden onderhandelt. Met de bescherming van goede collectieve

afspraken kunnen we werkenden meer zeggenschap over hun eigen werk geven. Dat doen we door vanuit onze sectoren en aangesloten bonden plannen te maken, op basis van gezamenlijke doelstellingen en criteria (die ook voor campagnes en extra investeringen gelden). Met als uiteindelijk doel van vast werk weer de norm te maken, gelijk werk voor gelijk loon te regelen, de scheefgroei tegen te gaan en mensen weer grip op hun werk te geven. Dat lukt alleen als we meer mensen betrekken bij ons vakbondswerk, we onze organisatiegraad verhogen en sterker worden op de werkvloer. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat onze kaderleden goed worden geschoold. Op die manier kunnen meer mensen rekenen op de bescherming van een goede cao. Op basis van de doelstellingen en criteria bepalen we op welke strategische plekken we in gaan zetten. In die sectorale plannen maken we gebruik van onze kennis en ervaringen van de afgelopen jaren.

Via de andere lijn zetten we in op wetgeving die de positie van vakbonden en werkenden versterkt, waardoor onzeker werk duurder wordt. Maar we moeten ook goed kijken naar hoe de geldstromen in onze economie lopen en meer grip krijgen op de kapitaalkant en winsten. Met speciale aandacht voor de rol van flitskapitaal en belastingontwijking. Een beter zicht op geldstromen helpt onze onderhandelingspositie als vakbond te versterken. Dat is nodig, want alleen dan kunnen we mensen meer het roer in handen geven.

3.3 OOGSTEN IN DE POLITIEK

De vakbeweging heeft de afgelopen jaren de problemen van een oneerlijke arbeidsmarkt en grote tekorten in nationale en internationale publieke sectoren succesvol geagendeerd. We hebben de publieke opinie inmiddels aan onze zijde. Hier en daar werden in sectoren successen geboekt en afspraken gemaakt over minder flex. We hebben met werkgevers en de politiek afgesproken dat we toewerken naar een beter pensioenstelsel. Georganiseerde werkgevers hebben de door ons gesignaleerde problemen onderschreven. De Sociaal Economische Raad (SER) is van mening dat er een einde moet komen aan de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De SER adviseert wet- en regelgeving zo te veranderen dat bij structureel werk ook een vast contract hoort. Daarbij moet flink geïnvesteerd worden in het welzijn van mensen, in publieke voorzieningen en in een duurzaam leefklimaat. Politieke partijen van links tot rechts hebben voor de verkiezingen beloften gedaan over het verhogen van het minimumloon en de daaraan gekoppelde AOW en uitkeringen. Een belangrijke opdracht voor de komende periode is ervoor zorgen dat politiek en werkgevers ook gaan leveren. Dit kunnen we indien nodig afdwingen met alle middelen waarover we als FNV beschikken.

Er is een internationale, een politieke en een polderagenda die ervoor moeten zorgen dat beleid en wet- en regelgeving de positie van werkenden en de vakbeweging weer gaan verstevigen. Wij moeten politiek en werkgevers aan hun beloften houden. Dat doen we in politiek Den Haag, maar ook op de werkvloer en sectoraal, in gemeenten, via lokale netwerken en op EU/internationaal niveau.

We willen de komende jaren in Nederland oogsten als het gaat om:

- Een fors hoger minimumloon en daaraan gekoppeld een hoger sociaal minimum en AOW; de voorstellen van het kabinet voor een (gedeeltelijke) ontkoppeling van de AOW zijn voor ons onacceptabel;
- Vast werk dat weer de norm wordt;
- Arbeidsomstandigheden die je niet ziek maken;
- Sociale zekerheid die mensen voldoende inkomen biedt en vooruithelpt waar dat kan;
- Een goed pensioenstelsel waardoor mensen op tijd met pensioen kunnen en voldoende inkomen behouden;
- Inflatiecorrectie wanneer nodig;
- Een eerlijker belastingstelsel waarbij kapitaal en arbeid een evenredige bijdrage leveren en daarnaast een evenwichtige verdeling (uitgaven) met investering in brede welvaart en welzijn;
- Eerlijkere handelsakkoorden;
- Eerlijke internationale toeleveringsketens;
- Een breed toegankelijke kinderopvang, ook voor niet-werkenden;
- Investeren in publieke sectoren en cultuur, waarbij werkenden profiteren van die investeringen.

We zien hoe een pandemie, klimaatverandering, digitalisering en huisvesting gevolgen hebben voor werk- en inkomenszekerheid. We diepen onze kennis over al deze onderwerpen uit en gaan de strijd aan voor een goed resultaat. Maar om die strijd in ons voordeel te kunnen beslechten moeten we ook zorgen dat we sterker worden.

3.4 DE BALANS HERSTELLEN: WAT GAAN WE DOEN?

Om de positie van onze leden en de FNV te versterken en zo de balans tussen mensen en bedrijven te herstellen, gaan we op meerdere gebieden aan de slag. We moeten in bedrijven en sectoren meer mensen de bescherming van goede collectieve afspraken geven en meepraten over de toekomst van bedrijven, instellingen en sectoren. Wet- en regelgeving kunnen ons op verschillende niveaus een steun in de rug geven. Nationaal, maar ook internationaal. Via ILO-standaarden, het Europees Sociaal Handvest, de OESO Richtlijnen, de Leidende Beginselen voor Bedrijfsleven, de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) en de Mensenrechtenverklaring van de VN. Daarmee kunnen we de positie van werkenden en de vakbeweging verdergaand versterken en zo Nederland en andere landen socialer maken. Daar gaan we in de polder, in de Haagse en lokale politiek, bij de EU en wereldwijd voor zorgen. Daartoe moeten we de analyses en probleemoplossingen nationaal en over de grenzen heen in samenhang blijven bezien, verder uitdiepen en waar mogelijk effectiever maken. In nauwe samenwerking met onze internationale vakbondscollega's.

Een sterke FNV vraagt ook om een heldere strategie en keuzes. Daarom inventariseren we wat de verschillende sectoren nodig hebben om daar weer het roer in handen te krijgen. En wat politiek nodig is om de scheefgroei tegen te gaan en onze positie op de werkvloer te versterken. Zodat we op basis daarvan met elkaar scherp krijgen wat we op welk niveau willen bereiken en op welke punten we samen optrekken.

Ook als het gaat om de sociale zekerheid en de werknemersverzekeringen moet er veel veranderen. Sociale zekerheid die is gebaseerd op de zorgplicht van de overheid voor bestaanszekerheid vraagt om inspirerende aanpassingen. Uitkeringsgerechtigden wordt op geen enkele manier het roer in handen gegund. De FNV wil een systeem dat uitnodigt om te werken of te participeren en een basis biedt om te leven. De overheid moet de burger vertrouwen, en niet benaderen vanuit argwaan en een negatief mensbeeld. Dat is de les uit de toeslagenaffaire en de incidenten in de uitvoering door het UWV en de gemeenten.

3.5 VERSTERKEN VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Sociale zekerheid moet mensen zonodig een inkomen verschaffen en waar mogelijk helpen terug te keren in het arbeidsproces. Ook sociale zekerheid versterkt de positie van werkenden ten opzichte van de willekeur van werkgevers. Door de flexibilisering van de arbeidsmarkt zijn groepen buitengesloten en bouwen werkenden minder rechten op. Uitkeringen zijn verlaagd en de uitkeringsduur is verkort. De rol van decentrale overheden is groter geworden; willekeur ligt op de loer. Mensen worden met wantrouwen behandeld, moeten werken zonder loon en hebben minder mogelijkheden voor duurzame re-integratie.

De decentralisatie van de jeugdzorg, de WMO en de Participatiewet, gekoppeld aan forse bezuinigingen, heeft geleid tot rechtsongelijkheid, tekorten en een uitvoering die -net als bij de grote uitvoeringsorganisaties- in vele gevallen onmenselijk uitpakt. Armoede wordt in ons rijke land inmiddels als normaal beschouwd, voedselbanken zijn een gevestigd instituut geworden en schuldhulpverlening is niet meer weg te denken. Daarom moet het wettelijk minimumloon omhoog, terwijl het daaraan gekoppelde sociaal minimum meestijgt.

Alle mooie woorden over inclusie maskeren de situatie dat mensen met een beperking of handicap, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of chronische ziekte geen aanspraak kunnen maken op een aangepaste regeling voor werk en inkomen. Hierdoor zitten zij gevangen in de bijstand, waardoor financiële zelfstandigheid en aangepast werk met een volwaardig inkomen een illusie is.

Met het roer in handen zet de FNV de komende jaren stappen om de bescherming die de sociale zekerheid biedt, te versterken, het sociaal minimum te verhogen en mensen met een beperking de kans te bieden op een volwaardige baan en een eerlijk inkomen.

Het vangnet van de sociale zekerheid is cruciaal als stabiliserende factor in de economie en voor het voorkomen van een nóg grotere kloof tussen arm en rijk.

Maar ook in bredere zin gaan we bouwen aan een toekomst waarin mensen zelf meer het heft in handen krijgen. Onze democratische waarden moeten vertaald worden in directe en indirecte zeggenschap.

3.6 VERSTERKING PUBLIEKE SECTOR

Het belang van de publieke sector is groot; dat besef is in de coronacrisis breed ingedaald. Maar het probleem is dat de overheid zichzelf buitenspel heeft gezet. In de afgelopen decennia liet de politiek steeds meer publieke taken over aan de markt. Dat was en is een internationale tendens, mede als gevolg van afspraken in Internationale handels- en investeringsakkoorden, die gepaard gaat met het fors ontzien van bedrijven op het gebied van belastingafdracht.

Nog steeds speelt de grote druk tot privatiseren en commercialiseren van publieke diensten zoals zorg, onderwijs, openbaar vervoer, energie- en watervoorziening. Te veel verantwoordelijkheden zijn verlegd naar individuen, de markt en lagere overheden. Zonder ruimere financiële middelen, zonder meer bewuste sturing en herwaardering van de publieke sector is een daadkrachtige en rechtvaardige aanpak van grote vraagstukken als de crisis in de zorg en het veiligheidsbeleid en de gevolgen van vergrijzing onmogelijk. Ook het opleiden en omscholen van genoeg vakmensen voor onder meer de zorg, onderwijs en techniek is hiervoor cruciaal. Dat kan alleen als de overheid haar eigen rol weer serieus neemt, belastingontwijking actief bestrijdt en bereid is te investeren in mensen.

Nederland moet de komende jaren grote opgaven als klimaatverandering, digitalisering en vergrijzing in goede banen leiden. Zonder herwaardering van de publieke sector is dat onmogelijk.

Overall in de publieke sector merken onze leden de negatieve effecten van de doorgeslagen marktwerking op hun dagelijkse werk. De werkdruk steeg fors, in tegenstelling tot de lonen. Een gebrek aan zeggenschap fnuikt het werkplezier. Hierdoor staat ook de kwaliteit van dienstverlening onder druk. Of het nou gaat om de zorg, het onderwijs, het openbaar vervoer of andere publiek gefinancierde sectoren. We zijn niet per se tegen publieke aanbesteding van deze diensten; het gaat om de voorwaarden waaronder.

Het goede nieuws: marktwerking lijkt niet langer heilig. Ook partijen aan de rechterzijde van het politieke spectrum spreken tegenwoordig over 'minder markt en meer samenwerking'. Dat is mede te danken aan onze eigen inzet van de afgelopen jaren. Nu is het tijd voor de volgende stap: laten zien hoe het wél kan.

3.7 SECTORALISATIE

Het begrip sectoralisatie is op diverse manieren in te vullen. Een manier is heel duidelijk. Voor de herkenbaarheid voor leden van sectoren en bonden is het cruciaal dat bepaalde keuzes gemaakt kunnen worden. Zoals de keuze voor welke centrale thema's het meest passen bij de prioriteiten in de eigen sector/bond. Of de verschillende antwoorden op de vraag hoe de doelen het beste bereikt kunnen worden. Afhankelijk van wat het beste werkt in de eigen sector/bond. Het uitgangspunt is: het heft zo veel mogelijk in handen van de betreffende sector/bond zelf. Waarbij wij onze gezamenlijke koers als FNV natuurlijk geen van allen uit het oog verliezen.

Een voorbeeld is het internationale vakbondswerk. Sectoren en bonden hebben hun eigen samenwerkingsverbanden of koepels (de ETUF's en de GUF's). Over de hele linie wordt samengewerkt met EVV, IVV en ILO. Het is van groot belang dat de diverse agenda's elkaar versterken. Maar zo zijn er natuurlijk nog veel meer voorbeelden te noemen waarin we vanuit sterke(re) sectoren het belang van onze (potentiële) leden in de sectoren en bonden gezamenlijk en onderling kunnen versterken.

We moeten naar buiten toe herkenbare sectoren hebben. Maar intern moeten we ervoor zorgen dat we vanuit onze gezamenlijke missie samenwerken als aangesloten bonden en sectoren. Dat betekent: zo weinig mogelijk (administratieve) schotten tussen sectoren en de werkende centraal stellen. Het is van groot belang elkaar als sectoren niet te

beconcurreren. We moeten meer buiten onze sectorale grenzen durven stappen om gezamenlijke kennis en kunde te bundelen en daardoor de slagkracht van de vakbond vergroten.

Dat begint zoals gezegd met voor (potentiële) leden herkenbare sectoren. Daarbij is het van belang dat de sectorraad een goede afspiegeling vormt van de sector waarbij uiteraard ook oog is voor diversiteit. Ook gaat het om bonden met keuzemogelijkheden en regelruimte. Bij de fusie in 2013 is al ingezet op sterke en herkenbare sectoren.

In lijn hiermee moet de komende tijd gezocht worden naar een balans tussen de gezamenlijke, sector overstijgende beleidsinzet en de keuzes die sectoren en bonden zelf kunnen maken.

Om deze balans te vinden wordt een breed samengestelde projectgroep opgericht. Deze projectgroep heeft tot doel gezamenlijk te bepalen, bijvoorbeeld aan de hand van pilots, hoe deze balans het beste vorm kan krijgen. Daarbij gaan we gestructureerd en voortvarend te werk. In de loop van deze bestuursperiode moet dat leiden tot een vorm van sectoralisatie, waar alle onderdelen van de FNV mee uit de voeten kunnen. Een gezamenlijke aanpak van wervingsactiviteiten kan onderdeel van een pilot zijn.

3.8 VERSTERKING KADERWERK

Met meer dan 20.000 kaderleden is de FNV een van de grootste vrijwilligersorganisaties van Nederland. Deze kaderleden zijn het kloppend hart van de FNV. In de komende periode versterken we de FNV óók door onze zeer diverse kaderleden te versterken en het kaderwerk leuker te maken.

Uitgangspunt voor alles wat we doen qua kaderbeleid en vrijwilligersmanagement moet zijn wat de kaderleden zélf kunnen en willen. En wat zij nodig hebben om bij te dragen aan de doelen die in dit MJB zijn geformuleerd. Dus niet: wat kunnen kaderleden voor de FNV of voor de werkorganisatie doen, maar wat kunnen werkorganisatie en kaderleden sámen voor de FNV betekenen. Cruciaal hierbij is dat vastgesteld beleid het uitgangspunt moet zijn voor alle kaderactiviteiten èn dat het kaderwerk sámen met het Algemeen Bestuur, de werkorganisatie en de (kader)leden vorm wordt gegeven. Zo heeft iedereen een eigen specifieke bijdrage aan het sterker maken van de FNV. Een mooi voorbeeld hiervan is de totstandkoming van het Kaderportaal.

Een belangrijke taak van (een specifieke groep) kaderleden is ook beleidsvorming. Want we zijn immers een vereniging waarbij het draait om de leden. In dat opzicht zijn we méér dan een vrijwilligersorganisatie, waarbij vrijwilligers worden ingezet om alleen uitvoerende werkzaamheden te verrichten. De term 'vrijwilliger' is voor mensen buiten de FNV vermoedelijk duidelijker qua inhoud en verwachtingen dan de term 'kaderlid'. Deze periode gaan we óf de bestaande term kaderlid nieuw elan geven, of een geheel nieuwe en eigentijdse term bedenken. De centrale vraag hierbij is hoe we aantrekkelijk kunnen worden voor nieuwe (kader)leden om zich als vrijwilliger voor de FNV in te zetten en hoe we dit (fysiek) zichtbaar maken voor mensen buiten de FNV (in kleding, communicatie, aantrekkelijke werkzaamheden, et cetera). Kort gezegd kunnen we stellen dat we op zoek gaan naar hoe we de vrijwillige inzet van mensen binnen de FNV beter kunnen positioneren; zowel binnen de vereniging als naar buiten toe (naar derden).

Een belangrijk aspect voor onze werknemers is het begeleiden van en het samenwerken met (gekozen) kaderleden. Op dit moment komt dit nog niet altijd even goed tot zijn recht en dit verdient de komende vier jaar dan ook extra aandacht voor zowel werknemers als kaderleden. Denk daarbij aan scholing, ontwikkeling van werkmethode en begeleiding. Met inzet van onze kaderleden en werknemers gaan we samen het kaderbeleid verder uitwerken. Daarbij willen we de vereniging en de werkorganisatie duidelijke kaders meegeven, waarmee een sterkere FNV gerealiseerd kan worden. We voorzien daarvoor onze kaderleden en medewerkers van diverse hulpmiddelen en tools.

De FNV is er voor iedereen, ongeacht gender, culturele achtergrond, leeftijd, geloof of seksuele voorkeur. We willen dat ons kaderbestand divers is en dus een afspiegeling van de samenleving is. Dit betekent dat iedereen welkom is en dat er inclusief gecommuniceerd wordt, zodat iedereen zich thuis voelt.

Scholing van onze kaderleden is bij het beter en sterker positioneren van kaderleden (en daarmee de FNV) erg

belangrijk. In eerste instantie richt de scholing zich op ledenwerving en op die doelen uit dit meerjarenbeleid waar ze zelf belangstelling voor hebben. Waar dat nodig is om activiteiten goed en deskundig uit te voeren, worden kaderleden op een goede manier ondersteund. Tegelijk hebben we ook de gezamenlijke verantwoordelijkheid om vorm te geven aan sterker vakbondswerk op bijvoorbeeld de werkvloer en in de regio, maar ook internationaal. Afhankelijk van het soort kaderfunctie, moeten kaderleden een beroep kunnen doen op passende scholing. Voor Lokaal FNV kunnen onze kaderleden bijvoorbeeld een beroep (gaan) doen op scholing met betrekking tot politieke beïnvloeding. Denk aan hoe je het beste het gemeentelijk beleid kunt volgen, hoe je op een goede manier gebruik kunt maken van het inspreekrecht bij (commissies van) de Gemeenteraad en hoe je zelf actief contacten onderhoudt met politieke partijen en media. We willen binnen de sectoren investeren in een hogere organisatiegraad. Kaderleden zullen daartoe ook uitgerust moeten worden met scholing en middelen die zij zelf nodig vinden; behoeften en competenties kunnen immers enorm verschillen. Het is in ieder geval van belang dat kaderleden en medewerkers om kunnen gaan met nieuwe communicatiemiddelen. Kaderleden worden ook geschoold op inclusie en diversiteit.

Onze visie op kaderwerk en vrijwilligersmanagement vraagt misschien aanpassingen in onze werkwijze. Waar nodig en effectief zullen we die ook doorvoeren. Activerend vakbondswerk blijft een cruciaal onderdeel van het werk van kaderleden en werknemers van de FNV. We doen onze activiteiten met en voor leden. Vanuit dit uitgangspunt geven we ruimte aan nieuwe initiatieven en werkwijzen om meer (jonge) leden een actieve rol te geven in de FNV. En zoeken we naar manieren om jongeren een structureel goede plek te geven binnen de kaderstructuur.

Om de bovengenoemde visie en koers te kunnen verwezenlijken, wordt deze periode volop ingezet op versterking van het kaderwerk en de netwerken. Daarbij gaat het niet alleen om aantallen, maar ook om investering in de kwaliteit. Kaderbeleid en vrijwilligersmanagement worden actief opgepakt om de doelen uit dit MJB nog beter te realiseren.

3.9 VERSTERKING LOKAAL EN REGIONAAL

Een sterkere FNV bereiken we ook door lokaal en regionaal duidelijk aanwezig en zichtbaar te zijn in wat we doen. Dat geldt zeker voor de lokale netwerken en de manier waarop we gebruik maken van de vakbondshuizen. Deze zijn cruciaal voor het contact met de (potentiële) leden. Hiermee wordt rekening gehouden bij de huisvestingsvisie.

De arbeidsmarkt is steeds vaker een regionale aangelegenheid. We willen onze - rechtmatige - rol daarin vergroten. Door meer invloed op beleid, in besturen, maar ook door zelf een actieve rol te vervullen in (uitvoering van) de dienstverlening aan leden en potentiële leden. Tot eind 2022 nemen we deel aan regionale mobiliteitsteams (RMT's; een coronacrisismaatregel) waarmee mensen van werk-naar-werk worden begeleid. Deze maatregel is ook voor mensen die vanwege de coronacrisis bedreigd worden met ontslag. Maar ook na 2022 willen we onze plaats in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur bestendigen. Daarbij kunnen we de dienstverlening samenvoegen met bijvoorbeeld loopbaanadviezen. We kunnen gebruik maken van onze positie in sectoren en via onze arbeidsmarktanalyses op tijd inspelen op bewegingen op de arbeidsmarkt. Als vakbond hebben we immers als geen ander de juiste kwalitatieve informatie over werkplekken. In het MKB hebben we nog weinig positie, maar we kunnen dat via een positie op de regionale arbeidsmarkt veranderen.

Speciale aandacht hebben we voor de jeugdwerkloosheid. FNV Young & United staat daar klaar voor. Young & United is er voor scholieren, studenten, starters én jonge werkenden. Dit willen we bereiken door goed vakbondswerk. We hebben ons gezicht naar buiten vernieuwd en zijn klaar voor de volgende stap. Het is nu tijd voor het in kaart brengen van thema's die onze doelgroep bezighouden en hier een gedegen en structurele oplossing voor bedenken én uitvoeren. Investeren in de samenleving en arbeidsmarkt door deze doelgroep en hun behoeften in kaart te brengen en daar oplossingen voor te bieden. Maar ook door organisaties en bedrijven te betrekken die al contacten hebben met jonge mensen. We bouwen bruggen en leggen nieuwe paden aan waar we kansen zien.

Werkloosheid is een thema dat veel jongeren raakt. Jongeren zijn twee keer zo vaak werkloos en jongeren met een migratieachtergrond nog vaker. Daar hoort een proactieve, strategische aanpak bij. Als FNV Young & United willen wij een inclusieve arbeidsmarkt. Dat gaan we doen door gelijkheid te creëren en afspraken te maken aan cao-tafels en met onze partners. Maar er is meer nodig. We weten hoe we de doelgroep kunnen bereiken, hoe we hun issues in kaart moeten brengen en wat nodig is om individuen te emanciperen. Toch zijn we nog steeds niet de eerste organisatie

waar jonge werkzoekenden aan denken. Dat gaan we veranderen door samen met hen te gaan werken en hen tools te geven die nodig zijn om de arbeidsmarkt te veroveren. En we gaan onze succesverhalen delen, zodat ons bereik groeit.

Als FNV Young & United gaan we de jongeren een boost geven, zodat ze zelfverzekerd de arbeidsmarkt betreden en zich door ons gesteund voelen. De jongeren maken dan al vroeg kennis met de FNV en ervaren daarmee de meerwaarde van een club die onlosmakelijk verbonden is met alles wat met werk en inkomen te maken heeft. Via Bureau Gastlessen hebben veel mbo-studenten al van ons gehoord. Via andere (nog te ontwikkelen) trajecten blijven we duurzaam relevant voor deze doelgroep. Daarnaast willen we ook dat bij de RMT's ruimte wordt gemaakt voor een gerichte aanpak voor jongeren. Ook wanneer de RMT's eindigen moet de aanpak van jeugdwerkloosheid geborgd zijn in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

We willen meer betekenen in het verhogen van de arbeidsparticipatie van groepen die nu nog niet goed hun weg kunnen vinden op de (inclusieve) arbeidsmarkt. We hebben al een rol in de 35 werkbedrijven, als gevolg van het Sociaal Akkoord van 2013. Via deze werkbedrijven zouden werkzoekenden met een arbeidsbeperking hun weg moeten vinden naar de arbeidsmarkt. Dit is helaas onvoldoende uit de verf gekomen. We blijven inzetten op een volwaardige plaats op de reguliere arbeidsmarkt, ook door het vastleggen van deze zogenoemde garantiebannen in cao's. En we gaan ervoor zorgen dat, voor mensen die zijn aangewezen op beschermt werk, de sociale ontwikkelbedrijven er daadwerkelijk komen. Volgens het model dat wij als FNV voor ogen hebben. Wij hebben hier een plan voor gemaakt dat een breed publiek en politiek draagvlak heeft, maar dat ten onrechte als al gerealiseerd wordt bestempeld.

Daarnaast zetten we in op de realisatie van zogenoemde werknemersservicepunten. Bij deze punten kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt laagdrempelig advies krijgen over werk en scholing. En als stip op de horizon willen we ook een rol kunnen spelen voor werkzoekenden en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Samenwerking met UWV, gemeenten, maar ook met andere vakbonden, is daarbij van belang.

Ook de lokale netwerken spelen hierin een belangrijke rol. Die kunnen bijvoorbeeld thema-avonden in de regio organiseren waarop uitgelegd wordt wat wij doen. Maar de netwerken hebben ook een zelfstandige rol. In het aantrekkelijk maken en uitbouwen van de vakbondshuizen; hiervoor is het cruciaal dat zij interactie met de sectoren hebben. En uiteraard hebben de netwerken ook andere belangrijke rollen bijvoorbeeld rondom de Belastingsservice en in het beïnvloeden van het gemeentelijk beleid rond het sociaal domein, de WMO, de Participatiewet, maar ook rond de energietransitie en het woonbeleid. Allemaal beleidsterreinen waarin de gemeente in het kader van decentralisatie een bepalende stem heeft. Daarbij blijven we in overleg met de betreffende sectoren en werken we samen met andere belangenorganisaties. Lokale en regionale samenwerkingen met andere organisaties en groepen zijn belangrijk om onze invloed te versterken.

Rond de WMO gaan we aan de slag met een aantal pilots op lokaal niveau, waarmee we onze dienstverlening uitbreiden. Daarbij verbinden we de individuele belangenbehartiging aan de collectieve belangenbehartiging van onze leden in de sector Zorg & Welzijn.

3.10 INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING EN DIENSTVERLENING

Bij de versterking van de FNV spelen individuele belangenbehartiging en dienstverlening (IBD) een belangrijke rol. Op het terrein van Werk en Inkomen zijn wij de grootste en de meest deskundige partij om voor de individuele belangen op te komen. Mede door de verbinding tussen de individuele en de collectieve belangenbehartiging onderscheiden wij ons van andere organisaties. Individuele belangenbehartiging en dienstverlening optimaliseren de waarde die leden aan het lidmaatschap toekennen.

De FNV gaat zich meer presenteren als dé kennisorganisatie op het gebied van arbeid en inkomen. De kennisorganisatie die opkomt voor goede arbeidsomstandigheden en waarbij alle leden en potentiële leden kunnen aankloppen voor individuele informatievoorziening, belangenbehartiging en begeleiding.

Wij faciliteren als het ware iedereen die het roer in handen wil nemen door met individuele belangenbehartiging en dienstverlening te ondersteunen. Denk aan de belastingservice, loopbaancoaching, het individueel kader, de juridische bijstand op het gebied van arbeid en inkomen en de telefonische informatievoorziening.

We weten (nieuwe) leden aan ons te binden door te onderzoeken aan welke dienstverlening (potentiële) leden behoefte hebben. Vervolgens voorzien wij in die behoefte en brengen we dit met moderne marketingmethoden onder de aandacht van de (potentiële) leden. De samenwerking tussen CBB en IBD wordt geoptimaliseerd om de waarde van het lidmaatschap sterker neer te zetten.

De kwaliteit van de individuele belangenbehartiging en dienstverlening, die al bijzonder goed door leden wordt gewaardeerd, wordt verder ontwikkeld door standaardnormen te formuleren die aansluiten bij de verwachtingen van de leden.

Met moderne technologie wordt de in huis aanwezige kennis beter met leden gedeeld. De zichtbaarheid van de FNV wordt daarmee vergroot. In media en in marketinguitingen geven we aandacht aan de producten die de individuele belangenbehartiging en dienstverlening nu al biedt. De komende tijd ontwikkelen we verder en sluiten we aan bij de verwachtingen van de leden.

Individuele belangenbehartiging en dienstverlening leveren hiermee wezenlijke bijdragen aan een moderne vakbeweging die breed in de maatschappij gedragen wordt.

3.11 FINANCIËEL STABIEL

Onderdeel van het meerjarenbeleid is natuurlijk ook de financiële stabiliteit van de FNV. Het belangrijkste uitgangspunt is dat we de structurele kosten voor belangenbehartiging dekken met structurele inkomsten. Een tweede principe is dat we financiële afhankelijkheid vermijden. Onze onafhankelijkheid is essentieel bij alle onderhandelingen met werkgevers en de overheid. Er zijn al genoeg andere zogenaamde bonden die naar de pijpen van werkgevers dansen, omdat ze financieel van hen afhankelijk zijn. Een derde belangrijk element is dat we onze eventuele financiële risico's altijd kunnen opvangen. Of het nu gaat om de kosten van stakingen of de uitval van onze computersystemen.

Onze inkomsten komen in hoofdzaak van de maandelijkse contributie van onze honderdduizenden leden. Hun belangen moeten we kunnen blijven behartigen, ook al vallen andere inkomsten weg.

Een beperkt deel van ons werk financieren we uit werkgeversbijdragen en 'sociale fondsen'. Daar maken we in veel cao's afspraken over. Alle werknemers in een sector of bedrijf profiteren van de activiteiten die met werkgeversgeld worden georganiseerd. Dus ook werknemers die nog geen lid zijn van de FNV. Dat biedt ons de mogelijkheid om onze eigen kosten te beperken en ongeorganiseerde kennis te laten maken met de FNV.

Daar waar overheidsbeleid samenvalt met onze doelen, maken we als dat kan gebruik van incidentele overheids-subsidies. Een spannende ontwikkeling vindt de komende tijd bijvoorbeeld plaats rond de Regionale Mobiliteits Teams (RMT's) in het arbeidsmarktbeleid. De FNV speelt daar een rol in maar de overheid financiert, zoals het UWV ook gefinancierd wordt.

Tot slot kunnen we voor projectmatige initiatieven die uit dit meerjarenbeleid voortkomen, gebruik maken van bestemmingsreserves. Deze worden incidenteel gefinancierd vanuit ons eigen vermogen. Dit betekent dat er een prioritering geldt en dat aanvragen hiervoor goed moeten worden onderbouwd. Aanvragen moeten voldoen aan de opgestelde criteria. Versterking van de FNV geldt hierbij uiteraard als belangrijkste criterium.

We zorgen ervoor dat het eventueel wegvallen van werkgeversbijdragen of het stoppen van subsidies van de overheid, kan worden opgevangen en geen schade toebrengt aan de belangenbehartiging voor onze leden. We hebben altijd voldoende tijd om ons aan te passen als dit soort financiering zou wegvallen. Hoewel zeer vervelend, is het belangrijkste dat we als vakbond verder kunnen.

Deze (financiële) onafhankelijkheid is van groot belang bij alle onderhandelingen die we namens en voor onze leden voeren. Dreigen met het verlagen van werkgeversbijdragen als we niet akkoord gaan met minder loonsverhoging of minder toeslagen, heeft bij onderhandelaars van de FNV geen effect. Helaas is dat bij 'nep-vakbonden' soms anders.

Ook de FNV loopt risico's. In het financiële beleid zorgen we ervoor dat we risico's die zich kunnen voordoen kunnen opvangen. Bijvoorbeeld wanneer we moeten staken omdat we er in de onderhandelingen niet uitkomen. De stakingskassen van de FNV zijn steeds voldoende gevuld, om onze leden in actie te kunnen laten komen waar dat nodig is. En natuurlijk voeren we een beleid om zoveel mogelijk risico's te voorkomen. Het risicobeleid van de FNV wordt de komende tijd op een hoger plan gebracht om allerlei risico's nog beter te voorkomen. Of dat nu gaat om digitale risico's en bedreigingen, schadeclaims of fysieke problemen als storm- of waterschade.

De FNV wil groeien, verjongen en meegaan met de tijd, om mensen zelf het roer in handen te geven. Gelukkig beschikt de FNV over de mogelijkheden om ook te investeren in de toekomst. Om de ledenontwikkeling en versterking op een strategische manier vooruit te helpen. Om nieuwe strategieën uit te denken en vorm te geven. Om jongeren en vrouwen te motiveren, te activeren om collectief voor hun belangen op te komen en het heft in eigen hand te nemen. Om moderne communicatiemiddelen in te zetten en nog sterker te staan.

Wel zullen we ons voortdurend moeten realiseren dat vermogen slechts eenmalig in te zetten is. Dat betekent zorgvuldig kiezen voor plannen met perspectief en prioriteiten stellen. Een vakbond zonder financiële problemen kan zich integraal richten op de belangen van zijn leden en doelgroep.

De maandelijkse contributie van onze leden levert geen onbeperkt budget op. Als FNV moeten we zorgvuldig omgaan met dit budget. Want het gaat om geld dat door de leden wordt opgebracht. We zullen dus verstandige keuzes moeten maken binnen het beschikbare budget. Dat budget is niet oneindig en dus is niet alles mogelijk. In dit meerjarenbeleid kiezen we ervoor om zelfbewust het roer meer in handen te nemen. Zo versterken we de positie van werkenden, niet-werkenden en gepensioneerden door de FNV te versterken. Dat betekent een groot aantal inhoudelijke onderwerpen waarop we stappen willen zetten. Maar we kunnen niet alles tegelijk. Na vaststelling van dit meerjarenbeleid moeten we daarom steeds weer opnieuw prioriteiten blijven stellen. We zetten mensen en middelen in op die onderwerpen waaraan op dat moment bij onze leden en potentiële leden het meeste behoefte is, opdat we de kracht van de FNV maximaal versterken. Wanneer nieuwe plannen leiden tot groei en versterking van de FNV investeren we ook vanuit onze bestemmingsreserves. Bij keuzes maken hoort ook dat er andere onderwerpen zijn, waar in de toekomst misschien minder mensen en middelen op ingezet zullen worden. Bestuur, Ledenparlement en sectoren zullen hier keuzes in maken.

3.12 VERSTERKEN VAN DE VERENIGING

De trajecten die in gang zijn gezet voor versterking van de vereniging worden met kracht voortgezet. Daarbij gaat het om het goed en transparant vormgeven van de sectorale en andere verkiezingen, met heldere reglementen en met steun van het verkiezingsbureau.

Ook wordt de samenstelling van het toezichthoudende orgaan, waartoe in het kader van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen aan het begin van deze periode besloten is, ter hand genomen. Hetzelfde geldt voor het formuleren van de rollen van de onbezoldigde leden in het Algemeen Bestuur, nu dit volledig uitvoerend wordt en geen toezicht meer uitoefent.

Het uitvoeren van de conclusies en aanbevelingen die zijn voortgekomen uit de discussie over slagkracht en governance, onder meer op basis van het onderzoek van bureau Nexttthinking, krijgt eveneens prioriteit. Het gaat hierbij om veel verschillende intensieve trajecten, die mede door de samenhang extra complex zijn.

Iedereen heeft behoefte aan overzicht en een duidelijke planning. Het bestuur komt daarom met een integrale aanpak, inclusief prioritering. Belangrijk daarbij is dat:

- Er voortgang en resultaat geboekt worden;
- Het behapbaar blijft voor vereniging en werkorganisatie;
- Er een planning komt die rekening houdt met de samenhang tussen de verschillende trajecten. In het kader van de versterking van de Vereniging mogen we ook de medezeggenschap niet vergeten. In 2021 zijn de aanbevelingen overgenomen van een rapport dat handelt over de strategische samenwerking tussen vakbond en ondernemingsraden. Met die aanbevelingen kunnen we ons voordeel doen, ook wat betreft de realisering van de doelen uit het MJB. Immers, er zijn tal van zaken waarop de ondernemingsraden advies- of zelfs instemmingsrecht heeft. Zaken waarbij de vakbond op de werkvloer en de OR elkaar kunnen versterken. Denk aan instemmingsrecht op de vormgeving van arbobeleid, aannamebeleid (flex), of een vertrouwenspersoon bij seksuele intimidatie. Maar ook het adviesrecht op grote beleidswijzigingen als gevolg van bijvoorbeeld de energietransitie geeft mogelijkheden. In samenspraak met de FNV op de werkvloer biedt dit gouden kansen.

4. WERK EN INKOMEN: VOORTGEZET BELEID EN NIEUWE ACCENTEN

Uiteraard bevat dit meerjarenbeleid een aantal nieuwe thema's en accenten in ons beleid rond werk en inkomen. Het betekent geenszins dat we andere onderwerpen en terreinen loslaten. Wel kan een stevigere investering in het ene thema betekenen dat we minder menskracht en middelen kunnen inzetten op een ander thema, zoals in de paragraaf hiervoor is aangegeven. Een andere optie is dat we gericht de samenwerking zoeken met strategische partners.

We pakken stevig door op het verhogen van het **minimumloon** naar 14 euro, en op het terugbrengen van de leeftijd van het minimumjeugdloon naar 18 jaar. Dit doen we zowel via de politiek als aan de cao-tafel. Dit past bij ons algemene streven naar gelijk loon voor gelijk werk. Dat betekent ook dat er voor zelfstandigen een minimumtarief moet komen.

Bij de **Participatiewet** blijven we streven naar afschaffing van de kostendelersnorm en de tegenprestatie; en breder gezien verzetten we ons tegen iedere vorm van Werken zonder Loon.

Het bestrijden van de **doorgeslagen flexibilisering** op de arbeidsmarkt zetten we op alle fronten door. Door de afspraken in het SER-advies voor de middellange termijn in praktijk en wetgeving om te zetten, via cao-afspraken, en door juridische procedures te voeren tegen platformbedrijven.

In de **sociale zekerheid** willen we, naast de Participatiewet, een verbetering van de WW en handhaving van de IOw als sociaal vangnet bij ongewilde werkloosheid. De coronacrisis heeft laten zien dat vooral mensen met flexibele contracten nu te slecht verzekerd zijn. Daarnaast gaan we ons inzetten voor het omzetten in wetgeving van de verbeteringen in de WIA die de Stichting van de Arbeid heeft voorgesteld. Ook maken we ons hard voor de voorstellen voor een betere Wajong en de regeling voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen uit het Pensioenakkoord.

Het **Pensioenakkoord** zelf zal de komende periode veel aandacht vragen. In 2022 vindt eerst de behandeling in het Parlement plaats. Daarna start de invoering met het maken van nieuwe pensioenafspraken in alle cao's en de inrichting van de nieuwe regels bij alle pensioenfondsen. En tegelijk worden afspraken gemaakt over het omzetten van de tot nu toe opgebouwde pensioenen naar het nieuwe stelsel. De FNV is bij al die stappen betrokken en gaat, per pensioenfonds, de leden (zowel werkenden als gepensioneerden) raadplegen. Intussen zijn de 'transitieregels' van toepassing: geen kortingen als de dekkingsgraad boven de 90% is en indexatiemogelijkheden als de dekkingsgraad boven de 105% is. Na de overgang naar het nieuwe stelsel (uiterlijk 1 januari 2027) zijn bij alle fondsen de nieuwe regels van toepassing. Naast pensioen moeten er ook nieuwe afspraken komen over eerder stoppen met werken, bij zwaar werk, maar bijvoorbeeld ook na 45 dienstjaren. Ook zelfstandigen moeten zich kunnen aansluiten bij een pensioenfonds.

De koopkracht van senioren staat al lange tijd onder druk. De verhogingen van pensioenen in het nieuwe pensioenstelsel zijn nog ver weg. Bij fondsen waar het kan, zal de FNV pleiten voor indexatie voor iedereen, zodat de senioren dat meteen merken in hun portemonnee. Maar er is meer nodig om de koopkracht van senioren op peil te houden, juist omdat nog niet alle fondsen al kunnen indexeren. Daarom moet de AOW, net als het minimumloon, extra worden verhoogd. De koppeling tussen de ontwikkeling van het minimumloon en de AOW is daarbij essentieel, wat overigens ook geldt voor de koppeling met alle andere uitkeringen die nu gekoppeld zijn aan verhogingen van het minimumloon.

Bij onze inzet rond het **fiscale beleid** gaat het om het rechtvaardig verdelen van de kosten van de crisis, zodat niet alleen de burgers de kosten moeten dragen. En het gaat om het verlagen van de lasten op arbeid, waardoor het besteedbaar inkomen toeneemt. De relatief hoge marginale tarieven op arbeidsinkomsten, vooral voor groepen in het midden van de inkomensverdeling, werken verstoring op de arbeidsdeelname en arbeidsmarkt en ontmoedigen (meer uren) werken. Daarnaast moet de belasting op vermogen en kapitaal juist hoger en moet er met prioriteit een einde komen aan de mogelijkheden die Nederland biedt aan belastingontwijking.

Europese en internationale wetgeving en internationale vakbondssamenwerking nemen gezien de internationalisering alleen maar in belang toe. Dat betekent dat we die samenwerking moeten verweven in alles wat we doen. Zo moeten de Europese en internationale kanten van vakbondssamenwerking waar nodig terugkomen in onze analyses, werkplannen en campagnes. Een voorwaarde hierbij is inzet op bewustwording, voldoende regelruimte en opleiding voor alle facetten van onze organisatie.

4.1 NIEUWE ACCENTEN

De kernthema's van ons vakbondswerk zijn Werk en Inkomen.

Die thema's zijn nauw verbonden aan bredere thema's als de energietransitie en de wooncrisis. Voor een deel is onze inzet op die thema's nieuw.

De nieuwe banen die ontstaan in de **energietransitie** moeten voldoen aan de 4 a's: goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -inhoud en -verhoudingen.

De klimaatagenda is nadrukkelijk verbonden met de (inter)nationale sociaaleconomische agenda en onze visie op het industrie- en dienstenbeleid (zie verderop).

Uiteindelijk krijgen alle sectoren en alle huishoudens te maken met klimaatmaatregelen. De FNV spreekt van een rechtvaardige transitie. Dit betekent:

- We laten niemand achter. Bij de eerste sluiting van een kolencentrale -de Hemwegcentrale- heeft de FNV gepleit voor een kolenfonds dat zich richt op het van werk naar werk begeleiden van mensen en op financiële compensatie voor werknemers die die transitie niet meer mee gaan maken. Deze lijn wordt doorgezet naar de sluiting van de andere centrales. Het is tegelijk zaak om op te schalen naar andere bedrijven waar mensen hun baan dreigen te verliezen. De FNV pleit voor een nationaal fonds voor een rechtvaardige transitie.
- We monitoren nieuwe werkgelegenheidskansen. Het gaat om kwalitatief hoogwaardige groene banen. Door de krapte op de arbeidsmarkt dreigt de energietransitie vertraging op te lopen. Op tijd om- en bijscholen van werknemers is geboden, in combinatie met Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Fatsoenlijk werk en naleving van de cao zijn het uitgangspunt bij nieuwe of gewijzigde werkgelegenheid. De doorgeslagen flexibilisering in de sectoren die het waar moeten maken (bouw, techniek en logistiek) moet worden aangepakt met verschillende instrumenten.
- Er moet een eerlijke verdeling van lusten en lasten komen. Klimaatmaatregelen treffen zowel bedrijven als huishoudens. De FNV vindt dat de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen. Met name grote bedrijven zullen dus meer moeten bijdragen aan de vergroening. Om de huishoudens in staat te stellen bij te dragen, zet de FNV zich op lokaal niveau in voor adequate programma's voor isolatie van huizen en duurzamer energiegebruik. De FNV zet zich extra in om ook de huishoudens met de laagste inkomens mee te laten doen. We verzetten ons actief tegen internationale arbitrage-afspraken waarin bedrijven overheden aanspreken op handelen ten gunste van het klimaat.
- We vinden het belangrijk om in alle sectoren en bedrijven met de werknemers te spreken over het vergroenen van de werkzaamheden: minder energieverbruik, meer circulariteit, betere bescherming van werknemers tegen klimaatverandering en meer aandacht voor opleiding en scholing. Dit vergt scholing en opleiding van de vakbondsvertegenwoordigers op het gebied van klimaat- en milieukwesties en capaciteitsopbouw om dit gesprek aan te gaan. Deze kwaliteiten zijn ook nodig om bij milieuorganisaties het begrip en de steun voor een rechtvaardige energietransitie te vergroten.

Bij het realiseren van onze doelen op dit terrein zetten we de samenwerking met de milieuorganisaties voort. Bij de pensioenfondsen zetten we in op sociale, en groene investeringen, langs de lijnen van het ESG-beleid (Environmental, Social and Governance - milieu, sociaal, goed bestuur). Bij het milieuaspect willen we toe naar het volledig uitfaseren van fossiel.

Bij de **wooncrisis** gaat het de FNV om betaalbaarheid van wonen en om te kunnen wonen waar je werk is. Voor veel werkenden met een flexibel contract (zzp'ers, flexwerkers en oproepkrachten) is het lastig om een hypotheek of een huurcontract af te sluiten. Het is belangrijk om er als FNV voor deze groep te zijn.

De recent ontwikkelde woonvisie geeft richting aan ons beleid. Waar we voorheen vooral onze inbreng zochten in de samenwerking met organisaties die zich primair op wonen richten, zoals de Woonbond, laten we daar nu meer een eigen geluid horen.

Naast de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsinhoud zijn de **arbeidsomstandigheden** van werkenden feitelijk de harde kern van ons vakbondswerk. Arbeidsomstandigheden worden direct ervaren door onze leden. Bij uitstek geldt daar dat werkenden zelf het heft in handen moeten hebben. Zij zien wat misgaat en zij weten wat daaraan gedaan kan worden. Anders dan bij arbeidsvoorwaarden is er maar heel beperkt sprake van een vaste cyclus waarbij arbeidsomstandigheden aan de orde komen. Daarom is het van groot belang dat bestuurders, consultants en organizers in gesprek gaan met (potentiële) leden over wat leeft op het gebied van Arbo. Overkoepelend gaan we meer aandacht vragen voor de duizenden slachtoffers van bedrijfsongevallen, beroepsziekten en gevaarlijke stoffen. Arbeidsomstandigheden vormen een breed thema. Er is een directe relatie met flexwerk, met de sociale zekerheid, met Arbeid & Zorg-arrangementen en met arbeidstijden. De beroepsbevolking is van samenstelling veranderd. Dit leidt tot nieuwe en andere risico's. Vrouwen staan vaak bloot aan andere arbeidsrisico's dan mannen, reageren soms anders op arbeidsrisico's, hebben andere ziekten, werken meer in deeltijd en combineren vaker zorg- en werktaken. De toenemende levensverwachting en daarmee het toenemend aantal (hulpbehoevende) ouderen zorgt bovendien voor een groeiende vraag naar mantelzorg. Met een 24-uurssamenleving vervaagt het verschil tussen dag- en nachtwerk. Langdurig werken in de nacht kan leiden tot meer slaapproblemen en metabole ziekten, zoals diabetes en hart- en vaatziekten en mogelijk tot meer kanker. De grenzen tussen werk en privé vervagen steeds meer, bijvoorbeeld doordat steeds meer mensen thuiswerken. Een verbetering in de naleving van de wet- en regelgeving is cruciaal. Hierbij helpt goede communicatie over regels en procedures, ook voor mensen die de Nederlandse taal niet (goed) beheersen.

En er moet geanticipeerd worden op nieuwe risico's, zoals Covid19 en digitaal werken. Maar ook onderwerpen die we al langer kennen, zoals seksuele intimidatie en geweld op de werkvloer, zouden onverkort onderdeel uit moeten maken van bedrijfsprotocollen zoals vastgelegd in de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Het kabinet gaat - onder leiding van rijkscommissaris Mariëtte Hamer - een meerjarig nationaal actieplan opzetten waar de werkvloer een prominente plaats in krijgt. Wij participeren hierin via de Stichting van de Arbeid, maar dit is ook bij uitstek een thema waar wij vakbondswerk van kunnen maken. Dat vereist wel extra inzet.

We hebben een sterke positie op dit gebied en zijn bij uitstek deskundig. Werknemers hebben recht op inspraak op het te voeren arbobeleid. De vertegenwoordiging van werknemers die als FNV kaderlid participeren in (ondernemingsraad, personeelsvereniging) moeten een prominentere rol gaan spelen in het instemmingsrecht op de RI&E etc. Mensen zijn te mobiliseren, in brede zin, op de arbo-issues die ze op hun eigen werkplek ervaren. Arbeidsomstandigheden zijn ook zeer relevant voor middengroepen en voor het behoud van jongeren. Die vertrekken immers gewoon als de arbeidsomstandigheden hen niet bevallen. Tegelijk is het zo dat jongeren relatief vaak het slachtoffer zijn van bedrijfsongevallen. De FNV zet in op een betere bescherming van werkende jongeren.

Het herstellen van de verstoorde balans tussen arbeid en kapitaal vraagt om extra activiteiten. Het betekent dat we grip moeten krijgen op de **kapitaalagenda** en op de kapitaalstromen die weglekken uit het bedrijf (en bij de fiscus), waardoor de loonruimte extra wordt verkleind. De moeten de macht van het kapitaal zien te verkleinen, terwijl we tegelijkertijd middelen inzetten waar we zelf (deels) over beschikken, zoals het beleggingsbeleid van de pensioenfondsen. Het IMVO-beleggingsbeleid (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen), dat voorschrijft dat arbeidsrechten moeten worden beschermd en gerespecteerd, behoort hét beleggingsbeleid te zijn. Speciale aandacht hierbij vraagt de rol van private equity. Private equity is een vorm van beleggen, waarbij in niet beursgenoteerde ondernemingen wordt belegd. Hierbij zijn er partijen die voor de lange termijn investeren in bedrijven en bijdragen aan groei en werkgelegenheid. Echter, er zijn ook partijen die gericht zijn op korte termijn gewin. Dit gaat meestal ten koste van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden. Op deze partijen moet dus extra gelet worden. Langs deze weg komt er meer kapitaal voor arbeid vrij en zorgen we ervoor dat de Arbeidsinkomensquote weer de goede kant op gaat. We moeten de ontstane wanverhouding aanpakken. Via de cao, maar ook via (inter)nationale wet- en regelgeving.

Verder moeten we meer sturing kunnen geven aan waar in Nederland het geld mee wordt verdiend, het **industrie- en dienstenbeleid**. Een concurrerende, duurzame en circulaire Nederlandse economie is de basis van onze welvaart en welzijn, nu en in de toekomst. Als FNV willen wij in de voorhoede staan bij de vraag hoe dit eruit moet zien en wat dat betekent voor industrie, diensten en het beleid daarvoor. Hierbij hoort ook de vraag in welke industrie en welke diensten publieke investeringen moeten plaatsvinden en waarin niet.

Als FNV gaan we gezamenlijk antwoorden formuleren op die vragen in een verder uit te werken industrie- en dienstenbeleid. Zonder een proactieve inmenging van de FNV lopen wij immers kans dat blijvende investeringen worden gedaan in sectoren waarin weinig mensen onder slechte arbeidsomstandigheden werken. Of in sectoren waarin platform-bedrijven geen strobreed in de weg wordt gelegd, waardoor grote groepen -vaak jongeren en mensen met weinig scholing- aangewezen zijn op slecht betaalde baantjes met belabberde voorwaarden. De FNV ontwikkelt daarom een visie op het industrie- en dienstenbeleid waarin ook de enorme transities waar wij voor staan, zoals klimaat en digitalisering, een prominente plek krijgen.

We moeten oog hebben voor mechanismes die mensen uitsluiten en voor de Europese en internationale verhoudingen die hierbij een rol spelen.

Het uitgangspunt hierbij is een eerlijke verdeling van de Brede Welvaart. Brede welvaart gaat over *people, planet en profit*. Welvaart heeft, naast de financieel-economische dimensie, ook een sociaal-maatschappelijke en een ecologische dimensie. Een toename van het bruto nationaal product (BNP) betekent niet automatisch dat iedereen ook beter af is en gezonder wordt. En het betekent ook niet automatisch dat de kwaliteit van de leefomgeving (natuur en milieu) verbetert.

We zetten in op brede welvaart en breed welzijn. Dit betekent continu zoeken naar wegen om de economische, sociale en ecologische dimensies te integreren en in balans te brengen.

De dimensies van brede welvaart komen overeen met de volgende doelstellingen waar de FNV-visie over industrie- en dienstenbeleid zich op moet richten:

- Een evenwichtige economische groei, passend bij een duurzame ontwikkeling;
- Nieuwe investeringen in mensen, in technologieën en in het juiste regelgevingskader dat bedrijven in staat stelt innovaties te versnellen en naar de markt te brengen;
- Behoud van werkgelegenheid;
- Een eerlijke inkomensverdeling;
- Goed werk voor medewerkers;
- Het benutten van technologiekansen voor de maatschappelijke transities.

Bij onze inzet op regionaal, sectoraal en internationaal niveau moet naast technologische innovatie ook de sociale kant van innovatie op de agenda staan. De ontwikkelingen in technologie en samenleving vragen immers om een andere kijk op werken, leren en ontwikkelen en dynamische loopbanen. Werkenden zullen vaker dan ooit te maken krijgen met veranderingen. Het gaat hierbij over veranderingen van taken en functies, producten en diensten waaraan men werkt, werkomgeving en bedrijf. Ook hierbij moeten werkenden het heft in eigen hand hebben, met zeggenschap over werkinhoud, investeringen en werktijden. Dit alles wordt samengevat in de term **Sociale Innovatie**.

Onder het motto **De Toekomst Is Publiek** gaan we werken aan versterking van de publieke sector aan vier pijlers die van belang zijn voor sectoren met publieke taken in het openbaar bestuur, onderwijs, vervoer, nutsvoorzieningen, zorg en veiligheid. Alle pijlers zijn relevant bij de uitvoering van de publieke taken: zowel vanuit de 3,3 miljoen mensen die werken in deze sectoren (en de 350.000 FNV leden) als voor de burgers die er gebruik van maken in hun dagelijks leven. De betrokken sectoren en zelfstandige bonden binnen FNV trekken samen op voor een toekomst die publiek is, en geven hieraan invulling met activiteiten, campagnes etcetera. Niet met een blauwdruk van bovenaf, maar vanuit de ervaring en professionaliteit van onze leden. Ook samenwerking met maatschappelijke organisaties en verenigingen wordt daarbij gezocht.

Pijler 1: Investeren in kwaliteit

Met gekwalificeerde mensen, en ruimte voor professionals bij de uitvoering. Of het nu de zorg is, reguliere overheidstaken, onderwijs of de veiligheid op straat en internationaal, onze samenleving verwacht dat deze publieke taken goed en adequaat worden uitgevoerd. Er moet daarbij ruimte zijn voor de professionals die de dagelijkse praktijk kennen en meemaken. Medezeggenschap van hen bij de uitvoering zonder overbodige bureaucratie en onnodige administratieve regelgeving is noodzaak. De burger rekent er ook op dat er voldoende gekwalificeerde mensen zijn om de uitdagingen waar we de komende jaren voor staan, zoals corona, internationale veiligheid, energietransitie, de stikstofaanpak etc. als overheid op te pakken.

Pijler 2: Betaalbare en toegankelijke publieke diensten

Maatschappelijk en economisch is verkleining van de kloof tussen rijk en arm en kansengelijkheid essentieel. Publieke diensten, onderwijs- en zorg voorzieningen moeten voor iedereen toegankelijk zijn ongeacht draagkracht. Dit moet het uitgangspunt zijn.

Pijler 3: Doorgeslagen marktwerking bestrijden

Al decennia zien we twee ontwikkelingen: (1) de uitvoering van veel publieke diensten is geprivatiseerd of uitbesteed en dit gaat nog steeds door en (2) veel overheidsinstanties, onderwijs- en zorginstellingen worden geleid en georganiseerd alsof het bedrijven zijn met vooral oog voor kostenreductie en prestatienormen. Een dienstverlening naar burgers die steeds meer verslechtert, is het gevolg. En voor mensen die erbinnen werkzaam zijn, is het met plezier, passie en trots werken sterk afgenomen. Een herbezinning op de marktwerking is nodig. En waar deze is doorgeslagen, moet dit worden rechtgezet.

Pijler 4: Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor werkenden

Werken in de zorg, bij het onderwijs, voor het openbaar bestuur, als politieagent of als militair moet aantrekkelijk zijn, want er is grote concurrentie vanuit andere (markt)sectoren. Door de toenemende werkdruk, een beloning die niet voldoende aansluit bij de markt, continue bezuinigingen en onzekere contracten is dat niet het geval. Het binden en boeien van huidige werknemers, jongeren en zij-instromers is noodzakelijk. Zeker ook omdat de uitstroom de komende jaren groot is door de relatief grote vergrijzing in de publieke sectoren.

Bij de Sociale Zekerheid zetten we, naast het verzekeren van een volwaardig vangnet, en vooral het verbeteren van de WIA en de WW, vooral in op preventie. In de zin van **verbeteren van de arbeidsparticipatie**. Waar mogelijk willen we bijdragen aan het aan het werk houden of helpen van mensen met een beperking. Naast de actieve betrokkenheid bij het van werk naar werk helpen van met werkloosheid bedreigde mensen. Een verbetering op deze vlakken heeft als belangrijk bijkomend voordeel dat het de druk op verslechtering van de sociale zekerheid verlaagt.

Het gevaar van verdere **aantasting van de sociale zekerheid** is de komende tijd bepaald niet denkbeeldig. De effecten daarvan gaan alle sectoren en bonden aan. Daarom wordt er, naar het voorbeeld van de arbeidsvoorwaardencoördinatie, een 'uitkeringsvoorwaardenoverleg' opgestart, waarin informatie wordt uitgewisseld over wat er precies speelt en hoe we daar in de lobby en in de sectoren en bonden mee om kunnen gaan. Daarnaast gaan we ons versterkt inzetten voor het omzetten in wetgeving van de verbeteringen in de WIA die de Stichting van de Arbeid heeft voorgesteld. De politieke trend is namelijk een andere en de onrechtvaardigheden in de WIA die wij signaleren gaan de komende kabinetperiode geen prioriteit krijgen. Waar dat wel zou moeten.

Op het terrein van **Arbeid & Zorg** zetten we in op nieuwe vormen van verlos: bij mantelzorg en gendertransities. We gaan extra aandacht besteden aan het gegeven dat veel vrouwen met overgangsklachten ontslagen worden en aan hoe werkgevers omgaan met menstruatie- en overgangsklachten.

Arbeidstijdverkorting kan een aantrekkelijk perspectief zijn als het gaat om een betere arbeid-privé balans. Maar mede gezien de personeelskrapte in sommige sectoren is een brede inzet op een 32-urige werkweek niet productief gebleken. Sectoren en bonden moeten hier vooral zelf keuzes in maken. We stellen een afwegingskader op waarmee per sector hierin een gerichte keus kan worden gemaakt. Daarnaast voeren we een bredere discussie over de arbeidsmarkt tegen de achtergrond van krapte en groepen die nu maar moeilijk toegang krijgen tot arbeidsmarkt.

Speciale aandacht is er voor de situatie van het Noorden en in het bijzonder **Groningen**. Deze regio kenmerkt zich door een groot aantal werkende armen en veel mensen die onder de armoedegrens moeten leven. Groningen is de provincie waar de werkloosheid het hoogst is van heel Nederland. Terwijl de markt schreeuwt om meer werknemers, zitten nog veel te veel Groningers thuis. Dit is het moment om met praktische opleidingen ook hen aan het werk te krijgen. De FNV zet zich in voor goede opleidingen voor kansrijke beroepen zoals bouwvakker of technicus. Terwijl de Nederlandse schatkist wordt gevuld met de opbrengsten uit de bodem van het Noorden, leven daar te veel mensen in armoede omdat zij geen profijt hebben van de miljarden winsten die zijn en worden gemaakt met de gaswinning. En door de beperking van de gaswinning verdwijnt er ook veel werk, in een regio waar de banen toch al niet overal voor het opscheppen liggen. Daarom maakt de FNV zich sterk voor nieuwe banen voor de Groningers, want er

moet gewerkt worden aan nieuw perspectief. De FNV zal zich extra gaan inspannen om de problemen van het Noorden onder de aandacht te brengen en de leden en kaderleden steunen in hun strijd voor een beter bestaan. En uiteraard geldt hetzelfde voor vergelijkbare problemen in andere regio's.

Er blijkt een positieve grondhouding in de Vereniging te zijn over de invoering - op termijn, in de juiste politiek constellatie en in een samenleving die erkent dat de welvaart in ons land niet eerlijk verdeeld is - van een **basisinkomen**, grofweg zoals het FNV-model van een basisinkomen is ontworpen en is voorgelegd in de workshops tijdens het congres. De afgelopen congresperiode is er uitgebreid onderzoek gedaan waarin aannemelijk is gemaakt dat het basisinkomen een geschikt middel kan zijn om inkomen, vermogen en arbeid eerlijker te verdelen. Er zal richting onze leden, de samenleving en de politiek echter draagvlak gecreëerd moeten worden. Bovendien zal een strategie moeten worden ontwikkeld met betrekking tot de lancering van het uiteindelijke plan. Het plan is per slot nog niet volmaakt. Verder onderzoek is nodig. Het advies is om daar de komende jaren gericht verder aan te werken in samenwerking met onderzoekers van buiten de FNV.

De term Basisinkomen bestaat al lang, is in verschillende periodes aan de orde geweest en krijgt soms hele verschillende invullingen. Daarom valt te overwegen te kiezen voor een nieuwe term, zoals bijvoorbeeld garantie-inkomen.

NAWOORD

Als basis voor dit Meerjarenbeleid dienen diverse stukken en nota's waarin de FNV eerder belangrijke keuzes heeft gemaakt. Naast uiteraard de statuten ([fnv.nl/statuten](https://www.fnv.nl/statuten)) en de daarin vermelde Grondslag (artikel 5) gaat het daarbij om toegespitste visies op diverse terreinen.

Visies op zelfstandigen, op de Zorg, op de Energietransitie, Diversiteit, etc.

Hieronder noemen wij de voornaamste, met een link naar de vindplaats op de FNV-site:

- **Zelfstandigenvisie**

Titel: FNV visie op Zelfstandige Arbeid. Vindplaats: [fnvzpp.nl/media/319613/fnv-visie-op-zelfstandige-arbeid.pdf](https://www.fnvzpp.nl/media/319613/fnv-visie-op-zelfstandige-arbeid.pdf)

- **Zorgvisie**

Titel: FNV visie op Zorg & Welzijn. Vindplaats: [fnv.nl/zorgvisie](https://www.fnv.nl/zorgvisie)

- **Diversiteitsvisie**

Titel: Een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen. Vindplaats: [fnv.nl/eerlijke-arbeidsmarkt](https://www.fnv.nl/eerlijke-arbeidsmarkt)

- **Visie op Klimaat**

Titel: FNV visie Klimaatbeleid en Energietransitie. Vindplaats: [fnv.nl/energietransitie](https://www.fnv.nl/energietransitie)

AFKORTINGENLIJST

AFKORTING	VOLLEDIGE BESCHRIJVING
AIQ	Arbeidsinkomensquote
CBB	Collectieve Belangenbehartiging
ETUF's	European Trade Union Federations
EVV	Europees Verbond van Vakverenigingen
EU	Europese Unie
GUF's	Global Trade Union Federations
IBD	Individuele Belangenbehartiging en Dienstverlening
ILO	International Labour Organisation
IMF	Internationaal Monetair Fonds
IOW	Inkomensvoorziening Oudere Werklozen
IVV	Internationaal Verbond van Vakverenigingen
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
NGO's	Non-Gouvernementele Organisaties
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SDG's	Sustainable Development Goals
SER	Sociaal Economische Raad
UWV	Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen
VN	Verenigde Naties
WIA	Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WW	Werkloosheidswet

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving Studio FNV

Druk Drukkerij Ten Herkel B.V.

Order 220151-01

Mei 2022, © FNV

