



# JAARVERSLAG EN JAARREKENING FNV 2022





## VOORWOORD



Twee jaar lang legde corona de Nederlandse economie en samenleving gedeeltelijk stil. Het jaar 2022 was weer het eerste normale jaar waarin we elkaar weer fysiek konden spreken en ontmoeten. Veel van ons, ook ikzelf, hebben dat ontzettend gemist!

In 2022 lijken de roerige jaren '20 dan echt te zijn begonnen. De wereld van na 24 februari 2022, de dag dat de Russen Oekraïne binnenvielen, is niet meer dezelfde als die daarvoor.

Oorlog op Europees grondgebied. Met meer dan 250.000 doden, meer dan 8 miljoen vluchtelingen en misdaden tegen de menselijkheid op plekken als Charkov en Marioepol onttaarde deze oorlog in de grootste en bloedigste die Europa in een lange tijd heeft gezien.

Ook in Nederland lieten we tegengeluiden horen. Niet voor het eerst in de geschiedenis liepen Amsterdamse vakbondswerkers in Amsterdam voorop met hun solidariteit. In april weigerden havenarbeiders de Russische olietanker Sunny Liger te lossen.

### Allemaal een stukje armer?

De Russische invasie leidde niet alleen tot een grootschalige oorlog op het Europese continent. De Nederlandse nood aan fossiele brandstoffen en onze afhankelijkheid van Rusland om die geleverd te krijgen, leidde tot een grote koopkrachtcrisis.

Namens het kabinet stelde Minister Kaag dat we 'samen een stukje armer worden'. Als FNV weten we echter dat dit niet het complete verhaal is. De klappen van deze crisis worden immers niet gelijk verdeeld. En ja, de wereld is in rap tempo veranderd, maar al jaren strijdt de FNV tegen lonen die te laag zijn om überhaupt rond te komen. De koopkrachtcrisis is niets nieuws. De recordwinsten, die hand-in-hand gaan met de financiële zorgen van werkenden én niet werkenden, leggen vooral bloot hoe oneerlijk de welvaart in Nederland verdeeld is.

Bovendien werd niet iedereen armer. Al jaren boeken bedrijven recordwinsten en laten kabinet én werkgevers het na om de werkenden, aan wie die winst te danken is, mee te laten profiteren. Bij bedrijven als Ahold, Ikea en Shell zorgden de oorlog en coronacrisis voor gigantische recordomzetten, met daar bovenop nog flink wat staatssteun. Nooit waren de zakken van werkgevers zo diep. Het leven is duurder dan ooit en de mensen die Nederland draaiende houden kunnen steeds moeilijker hun rekeningen betalen. De mensen waar het om draait zien te weinig van de winsten terug. De schreefgroei nam toe.

Tegelijkertijd met deze scheefgroei, gebeurde er in 2022 nog iets anders: nooit eerder waren de personeelstekorten in Nederland zó groot. In maatschappelijke sectoren, zoals de zorg, vervoer en het onderwijs, maar ook in de techniek, de ICT en allerlei andere sectoren. Voor werkgevers ligt het personeel niet meer voor het oprapen. Tegelijk betekenen schaars personeel en moeilijk in te vullen vacatures een sterkere onderhandelingspositie voor de vakbond en haar leden.

## Nederland Verdient Beter

En dat hebben de werkgevers gemerkt. De combinatie van de hoge inflatie, recordwinsten en de tekorten aan vakmensen in bijvoorbeeld zorg, vervoer en de energietransitie leidden tot een 'perfect storm' voor de vakbeweging. In de afgelopen decennia was het nooit zo roerig als in het afgelopen jaar.

Richting Prinsjesdag maakte de FNV haar inzet op automatische prijscompensatie bekend. Dit kwam neer op een vaste looneis van 14,3%. Het was het officiële startschot van de campagne #NederlandVerdientBeter, waarmee de FNV strijdt voor een eerlijke economie waarin de werkenden die het geld binnenhalen, ook hun rekeningen kunnen betalen en een eerlijk aandeel van de winst krijgen. Naast de automatische prijscompensatie richt #NederlandVerdientBeter zich ook op een minimumloon van 14 euro en een betaalbare energierekening. Betaald vanuit de winsten die werkgevers boeken.

Zoals het bij de vakbond hoort, maken we dat verschil niet met woorden, maar met daden. Op 26 november kwamen mensen massaal naar de manifestatie in het Olympisch Stadion om tegen de koopkrachtcrisis te demonstreren.

Dankzij stakingen op onder andere Schiphol en bij de NS legden FNV-leden Nederland plat, wat leidde tot grote overwinningen. Ook in andere sectoren wordt actie gevoerd en zijn de gevolgen voelbaar: de lonen lopen weliswaar gemiddeld nog achter op de inflatie, maar ze groeiden in jaren niet zo hard. Juist op plekken waar gestaakt werd, stegen de lonen het hoogst. En staken werkt aanstekelijk: de basis voor de historische stakingsgolf die in 2023 aan de gang is, is in 2022 gelegd.

Met al deze acties was de FNV zeer zichtbaar in het publieke debat. Bovendien neemt het aantal FNV-leden voor het eerst in jaren weer toe, in het bijzonder onder jongeren. Dat is maar goed ook, want alleen samen kunnen we als vakbond blijven winnen. De roerige jaren '20 zijn pas net begonnen.

## De vakbond groeit

Wie denkt dat deze successen uit de lucht komen vallen, heeft het mis. De FNV plukt vandaag de vruchten van al het harde werk dat alle FNV'ers eerder hebben verricht. Elke dag en vanuit al die verschillende sectoren, rollen en regio's waarin zij actief zijn.

In dit jaarverslag lees je over het werk dat in 2022 werd verricht en hoe FNV'ers de behaalde overwinningen samen mogelijk maakten. Op straat, in de bedrijven en met de deskundige hulp aan onze leden.

**Tuur Elzinga,**  
Voorzitter FNV

FNV JAARVERSLAG 2022

Bestuursverslag/Inhoudelijke resultaten

# 1. OVERWINNINGEN DOORDAT MEER MENSEN ZICH ORGANISEREN (COLLECTIEVE BELANGEN-BEHARTIGING)



De kern van het FNV-vakbondswerk is het collectief vertegenwoordigen bij leden, richting werkgevers en in de politiek. De FNV organiseert werkenden op de werkvloer, haalt informatie op bij leden en onderhandelt namens hen met werkgevers over cao's. Dat gebeurt vanuit talloze sectoren, zoals Handel, Spoor of Zorg & Welzijn, maar ook via de campagnes Voor 14, Zeker Werk en #NLVerdientBeter.

2022 was het jaar waarin werkgevers torenhoge winsten boekten, maar werkenden steeds moeilijker hun rekeningen konden betalen. Daarom was het momentum groot om werkenden te organiseren en met hen onderhandelingsresultaten te behalen.

### We zetten in op zeker, kwalitatief en gezond werk met een eerlijk loon

Bij cao-onderhandelingen zette de FNV zich in 2022 in voor de volgende speerpunten:

- Zeker werk is de norm
- Eerlijke beloning
- Kwaliteit van werk en gezond met pensioen

Dat betekent dat bestuurders in al die verschillende sectoren op deze onderwerpen voor- en met leden resultaten probeerden te halen.

Op het gebied van eerlijk belonen stonden eisen van NederlandVerdientBeter centraal: volledige compensatie voor de gestegen prijzen en een minimumloon van minstens 14 euro per uur.



## In Cor de Man Durant brandt het vuur van de campagne NederlandVerdientBeter



Cor is lid van het FNV Ledenparlement voor de sector Handel. Hij is nauw betrokken bij het actiecomité NederlandVerdientBeter en al jaren actief kaderlid in het bedrijf waar hij werkt. Veel mensen komen bij hem met vragen over werk en inkomen. Cor zit al jaren in de Ondernemingsraad en is makkelijk benaderbaar.

Binnen het bedrijf waar Cor werkt, een technische groothandel, heeft hij veel collega's lid gemaakt en neemt hij collega's op sleeptouw richting acties. Recentelijk is het bedrijf verhuisd, maar niet alle collega's verhuisden mee. Personeel vertrok en er is een tekort aan goed personeel. Ook daarom heeft hij zich sterk gemaakt voor het omzetten van tijdelijke contracten van uitzendkrachten, naar een vast contract.

In oktober 2022 steeg ook zijn energierekening de pan uit. In de sectorraad Handel liet hij van zich horen. Tijdens de Rotterdamse bijeenkomst van de campagne NederlandVerdientBeter deed hij zijn verhaal: 'Deze waanzinnige prijsstijgingen moeten stoppen, anders zit iedereen in no time financieel aan de grond'.

Direct vanaf de start van de FNV-campagne, sloot Cor zich aan. Daarom was hij erbij in november 2022 in het Olympisch Stadion. Het campagnevuur dat daar ontstoken is, brandt ook in zijn 'aderen'. En reist ook in 2023 door Nederland; een mooi symbolisch beeld van de strijd tegen onrecht in deze inkomenscrisis. Een beeld dat verbindt.

Cors' drijfveer voor "Nederland verdient beter" is ook dat de vakbond weer gaat leven op de werkvloer en dat de mensen zich groot voelen en er niet alleen voor staan. Cor: 'Want samen sta je sterk, samen sta je niet alleen'.

'Daarbij strijden we voor rechtvaardigheid en het onrecht wat de hardwerkende mensen wordt aangedaan door het kabinet en de grote multinationals die de prijzen blijven opvoeren. Ik vind het triest dat zelfs hardwerkende mensen bij de voedselbanken lopen, laat staan de mensen die tijdelijk zonder baan zijn. Even terugkomen op onze energierekening. Die begon in oktober met € 1063. We konden het maximaal naar beneden krijgen naar € 875. Toen kwam het prijsplafond € 763, terwijl we eerder € 425 betaalden.

Elke maand ontvangen we een mail met ons overzicht, 'U heeft minder verbruikt maar de prijs blijft hetzelfde' en ik maak me grote zorgen over de eindafrekening, want alles is berekend met het belastingtarief van 21% in plaats van de 9%.'

'Onder mijn collega's is er stille armoede en de mensen schamen zich ervoor. Ik heb nog geen armoede, maar we moeten heel voorzichtig zijn en kunnen geen gekke dingen doen. Mensen praten over vakantie; daar hebben wij geen geld voor. Mijn vakantiegeld gaat het gat opvullen dat elke maand ontstaat, want ik haal het einde van de maand niet!

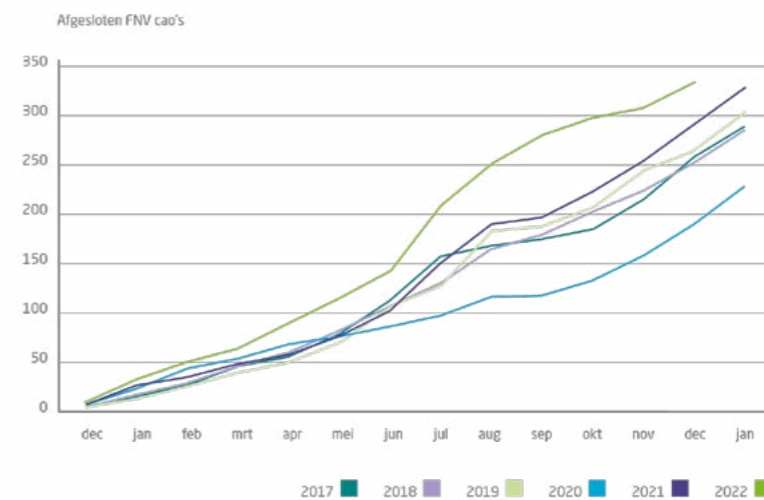
Ik ben trots dat ik één van de bijna miljoen leden ben van de grootste onafhankelijke vakbond van Nederland, de FNV.'

'Ik ben een strijder voor iedereen die dat niet alleen kan of durft en ik vecht tegen alle vormen van onrecht en uitbuiting. Ik zie mezelf als de Dokwerker, maar niet alleen maar met elkaar.'

Op 1 mei 2023 was Cor er weer bij. Vol trots droeg hij zijn speldjes van de Dokwerker, de FNV en De Bijenkorf.

## We wonnen samen met leden aan de onderhandelingsstafel

In het arbeidsvoorwaardenjaar 2022 heeft de FNV in totaal 332 cao's afgesloten. Daarmee verbeterden we de arbeidsvoorwaarden voor ongeveer 2,6 miljoen werknemers. In de figuur hieronder is te zien dat dit een grote toename is ten opzichte van eerdere jaren, alhoewel het vaak om kleinere cao's gaat. Dit is (deels) een inhaalslag, omdat tijdens de coronacrisis minder cao's werden afgesloten.



De resultaten per cao kunnen grote verschillen laten zien. Dat heeft vaak te maken met de mate waarin de vakbond in die sectoren georganiseerd is én de actiebereidheid van werkenden. Hoe meer vakbondsleden, des te groter de kans dat werkgevers meewerken om stakingen te voorkomen.

Sommige plekken zijn moeilijker te organiseren, bijvoorbeeld sectoren met veel uitzendkrachten die vaak van baan wisselen of minder snel in actie durven te komen, uit angst voor hun werkgever. Op andere plekken lukt dat juist weer beter, bijvoorbeeld omdat de FNV zich al langer op de werkvloer organiseert in aantallen en activiteiten. Daar ontstaat de vakbondsmacht die mensen nodig hebben om de onvrede aan te pakken. Soms lukt dat dankzij speciale acties. Dankzij wat in het cao overeengekomen is over bepaalde lidmaatschappen, wierf Sector Diensten bijvoorbeeld veel nieuwe leden bij ING.





## Immy van Bakel, verkoopmedewerkster bij de Bijenkorf in Amstelveen

'Acties bij de Bijenkorf voor een poen-cao en ik doe nog mee ook. Op 61-jarige leeftijd, voor het eerst in mijn leven! Ja, het is me wat. Terwijl ik al op mijn 16e vakbondslid ben geworden, direct toen ik ging werken. Dat moest van mijn vader.'

'Ik doe het niet eens zozeer voor mezelf, dat actievoeren. Ik doe het voor mijn jongere collega's.'

### Bijzondere mensen?

'Staken is een recht, dus moet je het ook gewoon doen wanneer het nodig is. Voorheen was het bij de Bijenkorf niet echt nodig. Maar nu wel. De winsten zijn meer dan prima, de aandeelhouders worden goed bedeed en vijftig "bijzondere mensen" op het hoofdkantoor hebben een bonus gekregen van ieder 20.000 euro.'

Ik heb overigens geen idee wie die vijftig "bijzondere mensen" zijn en welke prestaties zij hebben geleverd, want dat is er niet bij verteld. Maar waar blijven wij in dit verhaal, de medewerkers op de winkelvloer? Als wij er niet waren geweest om het geld te verdienen, dan had de Bijenkorf geen poot gehad om op te staan.'

'Je mag best het weten: ik verdien met mijn 61 jaar 12,88 euro per uur. Ik ben nog nooit in salaris omhoog gegaan, behalve de eerste vijf jaar, dan heb je recht op je tredes. Ik heb collega's die hier langer werken dan ik maar toch zelfs minder dan 12 euro per uur verdienen. Zij zijn kennelijk lager begonnen dan ik. Zulke verdienen durf je op verjaardagen niet te vertellen hoor!'

### Hart voor het bedrijf

'Wat de situatie eigenlijk nog erger maakt, is dat niemand de kantjes er vanaf loopt en dat iedereen zich altijd flexibel inzetbaar opstelt. We hebben allemaal hart voor de zaak. Ik ook. Ik vind de Bijenkorf een prachtig bedrijf om voor te werken. Nog steeds. Maar ik wil dan ook nog steeds werken en collega's hebben. Het zijn mijn collega's en directe leidinggevende die me hier vasthouden.'

'Het is eigenlijk heel erg allemaal. Vreselijk! Maar we gaan door met actievoeren. We moeten wel. Het gaat veel te goed met de Bijenkorf, en daar willen wij ook voor een deel van mee profiteren. Mijn vader zou trots op me zijn geweest. Immy als 61-jarige actievoerder. Hij was echt zo'n vakbondsmannetje.'

### Veel werkenden behaalden hogere lonen, maar het is nog niet genoeg.

Vanwege de inflatie en de #NLVerdientBeter campagne werd de inzet op eerlijk loon belangrijker naar mate het cao-seizoen vorderde. De inzet op automatische prijscompensatie (14,3% loonstijging) en een minimumloon van 14 euro per uur was niet alleen aan de onderhandelingstafel, maar ook in de bedrijven, op straat en in het nieuws zichtbaar.

Die zichtbaarheid heeft geholpen. De gemiddelde loonstijging (3,93%) in 2022 liep nog steeds achter op de inflatie, maar lag wel hoger dan eerdere jaren en nam in de loop van 2022 steeds verder toe. Dat was onder andere terug te zien in meer cao's met een minimumloon van minstens 14 euro per uur.

Ondanks de stijgende lijn gaat het overgrote deel van de werkenden, zeker aan de onderkant, er hard op achteruit. Dat koopkrachtverlies moet in 2023 verder gerepareerd worden.

We bereikten in 2022 het volgende op eerlijke lonen in cao's:

- Gemiddeld 3,93% loonstijging, voor mensen met een minimumloon gemiddeld 4,8% stijging;
- Inflatiecorrectie in 11% van de cao's;
- Een minimumloon van minstens 14 euro per uur in 24% van de cao's;
- In meer sectoren is het jeugdoonshalen afgeschaft;
- Gelijk loon voor gelijk werk (flexwerkers en uitzendkrachten hetzelfde betalen als vaste krachten) in 37% van de cao's.

## Successen uitgelicht

Personeel van **Cargill** kreeg automatische prijscompensatie én daar nog eens 100 euro loonsverhoging bovenop

**Ikea**, waar de Voor14-campagne werkenden organiseerde, is de gemiddelde loonstijging met 13% het hoogst

De 160.000 werkenden die onder de cao **metalektro** vallen, behaalden gemiddeld 11% loonsverhoging en een minimumloon van 14 euro

### Organiseren, in actie komen en staken betalen zich uit

In sectoren waar personeel zich organiseerde en in actie kwam, werden stevige resultaten behaald.

Een voorbeeld hiervan is de nieuwe cao van de NS. Na meerdere stakingen stemde 81% van het NS-personeel in met een nieuw cao, waarin onder meer 11% loonsverhoging en een minimumloon van 14 euro is geregeld.



Gerben de Jong (37), kaderlid op Schiphol

Gerben is sinds 2003 lid van de FNV. Hij werkt sinds 2006 op Schiphol bij KLM Cityhopper op het platform.

‘Schiphol is altijd veel in het nieuws geweest als onze nationale luchthaven en trots. Als je daar werkte dan verdien je goed, zo was het beeld. Dat is niet de realiteit.’

Gerben is vanaf ‘zijn’ start op Schiphol 2006 al betrokken als kaderlid. Hij is min of meer in die werkzaamheden gerold en is goed in ledenwerving en het organiseren van zijn collega's bij actievoeren of een cao-traject.

Vanaf 2019 is er – samen met de FNV - enorm hard gewerkt om het imago van Schiphol te veranderen. De buitenwereld dacht immers dat werken bij Schiphol ook betekende dat je een hoog salaris genoot. Voor de bijna 14.000 medewerkers ‘op de grond’ is dat zeker niet het geval. Zij verdienen het minimumloon en werken vaak onder slechte werkomstandigheden. Daar kwam eindelijk meer aandacht voor. De publieke opinie kantelde naar meer sympathie voor het grondpersoneel.

Corona luidde een periode in van veel ontslagen. Werkgevers hadden het personeel niet meer ‘nodig’. En waar al voor gewaarschuwd was, werd werkelijkheid: toen weer per vliegtuig gereisd kon worden, wachtte een enorm personeelstekort. Veel mensen hadden elders een baan gevonden.

‘In 2022 maar ook daarvoor, is er flink actiegevoerd. Er is een wilde (ongeorganiseerde) staking geweest, de werkdruk was torenhoog.’ Gerben is betrokken geweest bij diverse onderhandelingen met werkgevers. Er is uiteindelijk een Schipholakkoord gesloten, KLM kwam iets meer in beweging richting betere arbeidsvoorwaarden maar werken op Schiphol, zoals in de afhandeling, blijft een hard gelag.

Afspraken worden niet nagekomen, er zijn enorm veel partijen aan tafel en de medewerkers trekken vaak aan het kortste eind. De arbeidsvoorwaarden van met name het personeel op de grond, zitten nog altijd in een race naar beneden. Er is veel concurrentie. De medewerkers betaalden de prijs van de lage tarieven. Er zijn goede stappen gezet en arbeidsvoorwaarden zijn iets verbeterd. Maar is nog veel werk te doen: Gerben ziet nog teveel onzekere contracten: ‘Er is nog een hoop werk te doen voor de FNV en de kaderleden om het tij te keren. Die strijd gaat nog wel even door!’

### Veilig en gezond werken

Op het gebied van veilig en gezond werken zijn afspraken gemaakt over meer grip op werktijden, meer zeggenschap en recht op onbereikbaarheid. Het generatiepact blijft moeilijk. Vervroegde uittrekking (RVU) is in 39% van alle cao's geregeld.



### Meer zeker werk, minder flex

De FNV zet zich -met haar leden- al jaren in voor meer zeker werk en minder onzekere flexcontracten. In 2022 behaalden we daar weer meer succes in dan in de voorgaande jaren. Een voorbeeld hiervan is het maken van afspraken met werkgevers over het in dienst nemen van arbeidsmigranten.

Op 1 april 2023 zien we in 306 van de 732 cao's (42%) waarbij de FNV in totaal betrokken was een vorm van zekerheidsafspraken. Dit zijn verschillende soorten afspraken, waaronder afspraken over van flex naar vast, afspraken waarbij een maximering tijdelijk personeel wordt afgesproken, of afspraken waarbij gesteld wordt dat tijdelijk personeel alleen bij tijdelijk werk wordt ingezet. We zien ieder jaar dat we in steeds meer cao's zekerheidsafspraken maken.

De FNV vindt dat structureel werk moet worden gedaan door mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Flex is alleen voor piek en ziek en bij gelijk werk horen gelijke arbeidsvoorwaarden. Dit geldt ook voor flexwerkers. Het via de cao realiseren dat structureel werk wordt gedaan door mensen met een contract voor onbepaalde tijd, blijkt nog steeds een kwestie van de lange adem te zijn.

Hoewel we steeds meer zekerheidsafspraken maken, blijft het aantal en de kwaliteit achter bij de zekerheid waar deze tijd en omstandigheden om vragen. Dat kan te maken hebben met de focus op loon vanwege de enorm hoge inflatie.

- In 44% van de cao's zijn afspraken gemaakt over zeker werk: dat is meer dan in de voorgaande jaren
- Er zijn ook minder positieve ontwikkelingen: zo werden in de loop van 2022 minder vaak afspraken gemaakt om flexwerkers meer in dienst te nemen, of om uitzendwerkers onder de cao te laten vallen.

## Successen uitgelicht

Bij de cao **Metalelektro** worden 1600 uitzendkrachten in dienst genomen

In de cao **GEO** komen 400 uitzendkrachten in dienst



Bestuursverslag/Inhoudelijke resultaten

## 2. DESKUNDIGE HULP OP MAAT AAN (POTENTIËLE) LEDEN (INDIVIDUELE BELANGENBEHARTIGING & DIENSTVERLENING)



De FNV biedt leden allerlei soorten deskundige hulp op maat. Bijvoorbeeld in de vorm van juridische belangenbehartiging, spreekuren van Kaderleden, begeleiding naar scholing en werk of belastingadvies. Deze tak van het vakbondswerk noemen we Individuele belangenbehartiging & dienstverlening (IB&D).

We dragen met persoonlijk contact bij aan goede hulp én ledengroei.

In 2022 zijn veel leden door deskundige FNV'ers geholpen, bijvoorbeeld op de volgende manieren:

- 125.000 telefonische juridische adviezen
- 20.000 juridische mailadviezen
- 132.000 telefoontjes bij de ledenservice
- 25.000 geschillen met werkgevers of uitkeringsinstanties
- 50.000 belastingaangiften

Daarmee heeft de IB&D meer direct contact met leden dan welke andere afdeling ook. De hele FNV profiteert daarvan: voor bijna de helft van de leden is dienstverlening een belangrijke reden om lid te zijn en te blijven. De vele uren die FNV-kaderleden én medewerkers in dit werk steken, worden bovendien sterk gewaardeerd: de verschillende vormen van hulp scoren steevast een gemiddeld rapportcijfer van hoger dan een 8. Daarmee draagt de IB&D bij aan de tevredenheid van leden over hun lidmaatschap.

De service voor leden vindt voor een belangrijk deel plaats door kaderleden. Deze ledenservice wordt verricht door kaderleden die spreekuren houden op vakbondshuizen. Zij beantwoorden allerlei vragen van leden op het gebied van werk en inkomen. Bekijk [dit filmpje](#) voor de ervaringen van een kaderlid die het spreekuur verzorgt in het vakbondshuis Utrecht. Er zijn ook veel specialistische kaderleden, die leden bijstaan bij het re-integreren na een periode van ziekte, of bij het helpen bij schulden. Verder hebben we een grote groep kaderleden die onze leden helpt bij het doen van aangifte van hun belasting en bij het aanvragen van toeslagen.



Sara: de juiste vragen stellen is van groot belang!





Sara werkt sinds 2022 bij de FNV als medewerker FNV Ledenwerf en -behoud. Haar reden om te solliciteren bij de FNV zijn die, die ook de kernwaarden zijn waar de FNV voor staat: inclusie, gelijke rechten en ze houdt van het activistische. Ze heeft een journalistieke achtergrond.

Het team bestaat uit 21 collega's die dagelijks leden te woord staan. Leden worden geïnformeerd, enthousiast gemaakt en geworven of behouden als lid. De leden die zij spreken variëren in elke leeftijd. Sara: 'het is van groot belang om de leden zo goed mogelijk te informeren over de voordelen van het lidmaatschap, door het stellen van de juiste vragen kom je veel te weten.'

Tijdens de campagne voor de Gemeenten heeft Sara, samen met een groepje collega's, een resultaat behaald waar ze trots op zijn. Gemeentepersoneel had veel behoefte aan juiste en actuele informatie over de onderhandelingen. Door een persoonlijk gesprek voelden zij zich letterlijk 'gehoord' en betrokken bij de onderhandelingen.

Het goede gesprek is van groot belang om uit te vinden wat de beweegredenen zijn om op te zeggen maar ook om te doorgronden of het voor een ieder die belt, duidelijk is wat er nog meer aan mogelijkheden zijn ten aanzien van het lidmaatschap. Want FNV is er voor iedereen, van jongeren en tot senioren. Door lid te blijven, kan je meer invloed uitoefenen op je eigen cao.

Natuurlijk zijn het mensen van alle leeftijden, maar de groep die zij spreekt, telt veel senioren en juist veel jongeren. Ze gaat met hen in gesprek over het opzeggen van hun lidmaatschap. Regelmatig is de uitkomst dat een lid afziet van opzeggen van het lidmaatschap. In de telefoongesprekken hoort Sara veel over de opzegredenen en op die manier kan zij ook relevante informatie verzamelen. Zoals dat het afgelopen jaar veel mensen moeite hadden met rond te komen en zij daarom lidmaatschappen en abonnementen opzegden. En die informatie is belangrijk, immers, we willen weten wat er onder de leden leeft. En waar nodig het beleid aanpassen om hen bij te staan. In 2022 is de inkomenscrises voor veel Nederlanders de keiharde realiteit.

We zien dat het aantal telefonische adviezen en juridische dossiers en zaken ten opzichte van vorig jaar is teruggelopen. Dat heeft verschillende oorzaken. Het personeelstekort in Nederland is daar één van. In een krappe arbeidsmarkt letten werkgevers er beter op om werknemersrechten en de cao na te komen, want anders raken ze medewerkers kwijt of kunnen ze hun vacatures niet invullen. Daarnaast hebben we interne procesverbeteringen doorgevoerd, waardoor leden hun vraag makkelijker via e-mail kunnen stellen. Door een betere samenwerking tussen de 1e lijnsdienstverlening en de juridisch medewerkers worden zaken sneller opgelost en komt het niet tot een juridisch dossier.

Met onze individuele belangenbehartiging en dienstverlening halen we veel geld terug waar leden recht op hebben. Bijvoorbeeld als loon niet goed is uitbetaald. In 2022 heeft de FNV ruim 131 miljoen voor haar leden binnengehaald!

Daar bovenop worden ook veel mensen nieuw lid dankzij individuele hulp. Zo leverde de VAKbeweging (begeleiding richting een baan) flink wat nieuwe leden op: 15% van de niet-leden die hier aan deelnamen werd lid als gevolg van de ontvangen hulp.

#### We behalen juridische successen voor leden en andere werkenden

De FNV heeft een leger aan deskundige juristen die de belangen van FNV-leden behartigen. Dat gebeurt vaak in de vorm van advies, maar soms ook door middel van procedures en rechtszaken. Zo staan leden er niet alléén voor wanneer zij te maken krijgen met misstanden vanuit hun werkgever en biedt de FNV-belangenbehartiging hulp of advies die voor hen een verschil kan maken. In 2022 behaalden de FNV en haar leden verschillende juridische overwinningen tegenover werkgevers.



## Chemieconcern DuPont aansprakelijk voor onbeschermd werk met gevaarlijke stoffen

In 2020 startte de FNV -samen met 15 oud-werknemers- een zaak tegen DuPont, een multinationalaal chemieconcern dat tot 2004 actief was in Dordrecht. De werknemers waren jarenlang blootgesteld aan de gevaarlijke stof DMAc, wat resulteerde in doodgeboortes en vruchtbaarheidsproblemen. In juli 2022 stelde de rechter DuPont aansprakelijk voor de gezondheidsrisico's die personeelsleden liepen. Daarmee boekte het oud-personeel een juridische overwinning voor mensen die lange tijd onder gevaarlijke omstandigheden moesten werken, puur voor de winst van DuPont. De uitspraak is een belangrijke stap voor veilig werk. Voorlopig is dit ingewikkelde dossier nog niet gesloten.

#### We begeleiden mensen op maat richting scholing & werk

Als de grootste vakbond van Nederland weet de FNV beter dan welke instantie ook wat goed werk inhoudt en hoe je dat kunt vinden, op basis van de behoeften van de werkzoekende zelf. Die expertise zetten we steeds meer in voor begeleiding naar passend werk en scholing voor leden én niet-leden. Zo maakten veel leden gebruik van loopbaanadvies. Op de 'Spreekuren werk & inkomen' hielpen Kaderleden in 2022 in totaal 5.547 mensen met allerlei soorten vragen op het gebied van werk en inkomen (vragen van juridische aard op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid).

Werkzoekenden vinden graag werk in hun eigen regio: daarom zijn de regionale mobiliteitsteams (RMT's) waar de FNV in 35 arbeidsmarktregio's deel van uitmaakt, een belangrijke plek om hen te ondersteunen. Via deze teams, die als gevolg van de coronacrisis zijn ontstaan, worden mensen die hun baan verliezen naar ander werk begeleid. In samenwerking met CNV biedt de FNV daarbij advies en begeleiding, in het project De VAKbeweging.

## Uitgelicht: de VAKbeweging

De VAKbeweging is een nieuwe samenwerking van de FNV met CNV en uniek in haar soort. Mensen die om welke reden dan ook hun baan verliezen of geen werk kunnen vinden, krijgen hier loopbaanadvies en -begeleiding. Ook de mensen die niet van het reguliere aanbod vanuit de overheid of werkgevers gebruik kunnen maken, hebben toegang tot deze dienstverlening van de vakbonden. Bij de hulp wordt altijd naar iemands persoonlijke situatie en behoefte gekeken: de één kan gelijk ergens aan het werk, terwijl de ander eerst van scholing gebruik maakt.

#### Resultaten: de VAKbeweging in cijfers

De VAKbeweging is een groot succes: van de 6.134 mensen die in 2022 hebben aangeklopt bij De VAKbeweging, heeft naar schatting zo'n 77% (ongeveer 4.725 personen) werk gevonden. Over het algemeen waren de deelnemers zeer tevreden: zij gaven een gemiddeld rapportcijfer van 8,3 en 92% van de deelnemers zou het traject dat zij gevolgd hebben aan anderen aanraden. Bovendien werd 15% van de geholpen niet-leden, lid als gevolg van de hulp die zij ontvingen.

In 2022 heeft de minister van SZW besloten om het RMT-project door te zetten in 2023 en tegelijkertijd aangekondigd om de RMT's te gaan bestendigen in Regionale Werkcentra. De FNV claimt daarin zowel een bestuurlijke als uitvoerende rol op een wettelijke grondslag en een publieke financiering. Dat traject wordt in 2023 afgerond.







Dankzij haar coach van De VAKbeweging ontdekte Daniëlle meer mogelijkheden.

Daniëlle Beltman was basisscholleerkracht in hart en nieren, maar voelde al een tijd niet meer de goede vibes. ‘Ik liep vast in het huidige onderwijssysteem, de klassen waren zwaar, het aantal regels te groot’. Ze kon zich er niet meer in vinden, kinderen kregen niet de aandacht die zij nodig hebben. Daniëlle: ‘Er is te weinig vrijheid om de leerlingen goede begeleiding te geven’. Dat frustreerde haar. En vrat aan haar energie. De huisarts waarschuwde haar dat een burn-out dreigde en Daniëlle beseftte dat ze hulp nodig had. Op eigen initiatief zocht ze naar mogelijkheden om verder te kijken, om haar mogelijkheden te verkennen en werk te vinden waar ze energie van krijgt. En om gezond haar pensioen te halen.

Via de AOb, de vakbond waarvan zij lid is, kwam ze terecht bij De VAKbeweging. Daar was het contact snel gelegd. Na een intake ging ze met haar loopbaancoach Nathalie aan de slag om uit te vinden waar haar hart lag. De aanpak is breed, alle opties stonden open. Daniëlle en haar coach namen stap voor stap de mogelijkheden door tot er drie overbleven. Uit die drie zijn er twee overgebleven waarmee zij verder is gegaan.

Daniëlle werkt nu op de School of Understanding, een school met een nieuw concept, zonder klassikale lessen. Daniëlle solliciteerde op de vacature voor leerkracht en werd gelijk aangenomen. Ze voelt zich daar op haar plek. Ook volgt ze een opleiding Creatieve therapie.

Het traject is zinvol, vindt Daniëlle, het heeft haar veel inzichten gebracht, in wat zij belangrijk vindt in haar werk en waar ze warm voor loopt.

#### We blijven de manier waarop we hulp bieden verbeteren

Ondanks de positieve waardering van de individuele belangenbehartiging en dienstverlening is het belangrijk om te blijven leren. Daarom is IB&D constant bezig met innovatie. Denk daarbij aan technologieën hulpmiddelen waarmee mensen sneller en slimmer geholpen kunnen worden. De pilot ‘rechtsbijstand light’, maakt het voor jongeren laagdrempeliger om de vakbond om hulp te vragen. In samenwerking met bureau gastlessen en FNV Young & United wordt hun de mogelijkheid geboden om ook hulp te krijgen voor problemen die al bestonden voordat zij lid waren.

FNV JAARVERSLAG 2022

Bestuursverslag/Inhoudelijke resultaten

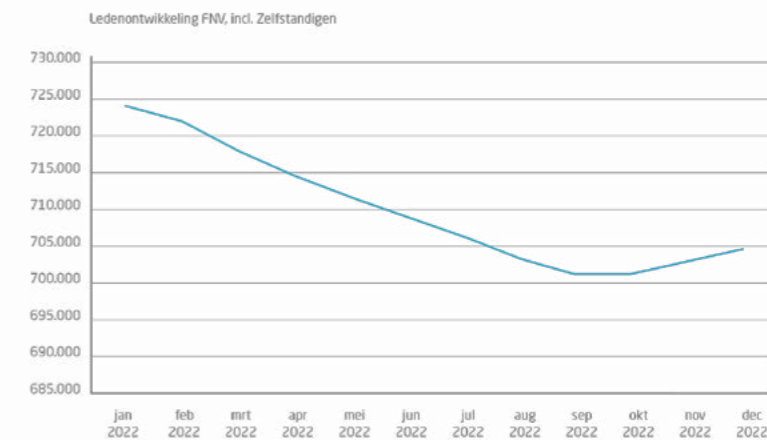
## 3. WE ZIJN STERKER, MEER DIVERS EN BETER ZICHTBAAR (STERKE VAKBOND)



#### Ledenontwikkeling

De FNV is de grootste Nederlandse vakbond voor iedere werkende, niet-meer-werkende of werkzoekende. De FNV is georganiseerd naar sectoren. Voor iedere sector is er een FNV-bond. Twaalf sectoren zijn direct aangesloten bij de FNV, [10 bonden zijn apart lid van de FNV](#).

Wij willen de FNV een sterke positie geven in de bedrijven, op regionaal, landelijk en internationaal niveau. Een FNV die de samenleving breed vertegenwoordigt kan kracht ontwikkelen om het leven van mensen te verbeteren.



Ontwikkeling aantal rechtstreeks aangesloten leden van de FNV, inclusief zelfstandigen in 2022 (exclusief de leden van de aangesloten bonden bij de FNV)

De FNV had op 31 december 2022 691.953 leden (exclusief zelfstandigen). Daarmee hebben we onze doelstelling niet gehaald: we hadden ons ingezet voor een ledental van 725.000 leden, een kleine groei ten opzichte van 2021.

Toch zien we dat de laatste maanden van 2022 het ledental oploopt. De hele maand december schreven we iedere 2 minuten een nieuw lid in. Dat is bijzonder na jaren van ledendaling. We werken er ook hard aan, met onze kaderleden en onze medewerkers. Wat we daar allemaal voor doen kun je hieronder lezen. Om te spreken van een trendbreuk in de ledenontwikkeling is het nog te vroeg, daarvoor moeten we de komende maanden afwachten.

Ondanks de groei in de laatste drie maanden van 2022 sluiten we het jaar helaas toch af met een daling van 2,9%, omdat de stijging in de laatste maanden de achteruitgang in de rest van het jaar niet kon compenseren. De daling is wel lager dan die van afgelopen 3 jaar.

Samen met alle aangesloten bonden heeft de FNV eind 2022 iets minder dan 900.000 leden.

In 2022 hebben zich 41.000 nieuwe leden aangemeld bij de FNV. Daarnaast hebben zo'n 65.000 leden zich afgemeld als lid. Ongeveer een kwart van de opzeggingen komt doordat mensen met pensioen gaan en het vakbondslidmaatschap niet meer willen voortzetten.

Ook de FNV merkt dat mensen moeten bezuinigen op hun uitgaven, vanwege oplopende prijzen in de winkel en voor gas en elektra. Het aantal leden dat het lidmaatschap opzegt vanwege financiële redenen is gegroeid. ‘Financiële redenen’ zijn nu de belangrijkste opzegreden.

Dat is de aanleiding om te kijken naar wat we kunnen doen voor leden die wel lid willen worden of blijven, maar de contributie lastig kunnen opbrengen. Zo hebben we het kennismakingslidmaatschap van 25 euro voor 4 maanden verlengd naar 6 maanden, hebben we het jeugdtarief gestaffeld en kijken we naar maatwerkoplossingen voor opzeggingen met deze achtergrond.

Er zijn in 2022 meer vrouwen lid dan in voorgaande jaren. Het aantal jonge leden is ook gegroeid. Hier hebben we onze doelstelling overtroffen: er waren eind 2022 bijna 58.000 jongeren lid. We zijn daarmee meer divers dan voorgaande jaren.

De sectoren Vervoer, Jong en FNV Veiligheid zijn in het hele jaar 2022 gegroeid.

### Kaderleden

De kaderleden, onze vakbondsvrijwilligers, zijn ontzettend belangrijk voor de FNV. Zij zijn de zichtbare ambassadeurs van de bond in de bedrijven, instellingen en in lokale afdelingen en netwerken. De FNV heeft eind 2022 20.500 kaderleden, dat is een teruggang van 1200 kaderleden. Van deze groep is ongeveer de helft actief in vakbondswerk voor alle leden. De andere helft verricht kaderwerk in het bedrijf of sector. Bij die eerste kun je denken aan belastingservice, eerste opvang van vragen of problemen in het werk, loopbaanadvies en advies bij re-integratie bij ziekte of het aanvragen van een uitkering. De andere 10.000 kaderleden werken aan een zichtbare vakbond in hun bedrijf of instelling, zijn lid van de ondernemingsraad of zijn actief in de verenigingsdemocratie binnen de FNV.

We zien ook bij het aantal kaderleden een achteruitgang, omdat ook zij stoppen met werken en het stokje overdragen aan andere kaderleden. In de coronaperiode zijn veel kaderleden gestopt, omdat het persoonlijk contact met elkaar en met de bond niet goed mogelijk was. Dat is voor veel kaderleden een belangrijke motivatie om actief te zijn. Het aantal kaderleden is niet toereikend om alle activiteiten te doen die we graag zouden willen ondernemen. Daarom blijven we op zoek naar nieuwe kaderleden die de bond in hun omgeving zichtbaar willen maken en de bond zo kunnen versterken. Dat lukt ook, we hebben in 2022 1757 nieuwe kaderleden mogen verwelkomen, naast het feit dat we afscheid hebben genomen van 2943 kaderleden die hun werk voor de bond hebben beëindigd.

### Wat hebben we gedaan dat meer mensen zich aansluiten bij de FNV?

De FNV is georganiseerd in sectoren en sectorbonden. In de sectorteamen werken bestuurders, consultants en kaderleden samen aan versterking en groei van de FNV. In het najaar van 2022 vonden veel acties en stakingen plaats. Bij uitstek is dat een moment waarop de FNV zichtbaar is. Voor veel werkenden vormt dat een directe aanleiding om lid te worden. Tegelijkertijd zijn we door middel van nieuwe(re) en digitale middelen vaker en meer in contact met leden en niet-leden. Die combinatie van traditioneel vakbondswerk en nieuwe mogelijkheden tot contact met de FNV maakt dat we meer leden inschrijven.

In onze cao-onderhandelingen richten we ons op hogere loonsverhogingen. De inzet van de FNV is om de prijsstijgingen van het afgelopen jaar te compenseren in de lonen. Met die looneis lukt het om mensen te mobiliseren. Mensen zien ook dat het lukt om daar hogere lonen mee af te dwingen. Dat is waarom er een vakbond is: om samen je eisen kracht bij te zetten, wat in je eentje niet lukt. Het stakingsmiddel is vaker ingezet in 2022 en dat leidt tot betere cao-resultaten (en tot meer leden van de vakbond).

De campagne NederlandVerdientBeter is in september 2022 gestart. Met de grote actiedag op 26 november in Amsterdam maakten we duidelijk dat de FNV wil dat er fundamentele veranderingen in Nederland moeten komen. 3500 Mensen uit alle sectoren demonstreerden voor een eerlijkere verdeling van de lasten in ons land.

We hebben in de campagne, die nog doorloopt, in 2022 de volgende resultaten gerealiseerd:

- Onderzoek ‘Hogere prijzen, grotere zorgen’: ruim 28.000 respondenten;
- Uitgebreide aandacht in de media: radio/tv, landelijke en regionale dagbladen;
- Campagnesite inmiddels bijna 35.000 x bezocht;
- Mobilisatie regionale bijeenkomsten in het najaar (ruim 1.000 aanwezigen);
- Petitie om 60 miljard achterstallig inkomen en loon terug te eisen is door 3.600 mensen getekend (en het is nog steeds mogelijk om te ondersteunen);
- Van alle niet-leden ondertekenaars heeft 1/3 interesse in lidmaatschap.

### We zijn zichtbaar in de maatschappij

In 2022 is de FNV zichtbaar aan de hand van thema's als prijsstijgingen, koopkracht en het personeelstekort, maar ook en vooral via de cao-onderhandelingen. In vergelijking met voorgaande jaren lijkt er meer te halen voor de vakbond. Dit ontstaat door de oplopende inflatie die maakt dat mensen voelen dat ze in hun portemonnee tekortkomen. Samen met elkaar in actie komen om een stevige looneis kracht bij te zetten, dat doe je het beste met elkaar èn met de vakbond. Een looneis die er mag zijn, na jaren van matiging, maar nu echt keihard nodig is. Dat sentiment zien we terug in de ledengroei van de laatste maanden van het jaar. In 2022 zagen we nog geen effect op de reputatie van de FNV. Daar is wat meer tijd en een goed verhaal voor nodig. Dat verhaal hebben we, met #NLverdientBeter. Door dit verhaal, onze boodschap, consequent en



langdurig uit te dragen en te voeren met de successen die we boeken, versterken we onze positie, maken we impact en bereiken we nieuwe doelgroepen.

De FNV voert, mede in het licht van NederlandVerdientBeter, een aantal campagnes uit waarvan meerdere gericht zijn op politieke beïnvloeding. In 2022 liepen de volgende campagnes:

1. Eerlijk werk, om de doorgeslagen flexibilisering op de arbeidsmarkt tegen te gaan. We richten ons op grote bedrijven en instellingen die veel flexwerkers aantrekken, zoals Schiphol, PostNL, uitzendbureaus;
2. Verhoging Wettelijk Minimumloon naar 14 euro (Voor14);
3. Betere sociale zekerheid, zoals het verbeteren en uitbreiden van uitkeringen, het crisisinkomen, de bijstand. Binnen deze campagne werd ook lobby gevoerd onder de noemer NietMijnSchuld (voor afschaffing van het leenstelsel voor studenten), de sociale ontwikkelbedrijven en de 'Kapitaalagenda', waarmee we een eerlijkere verdeling van middelen willen bewerkstelligen;
4. Sterke publieke sector, waaronder de kinderopvang, de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg;
5. Schiphol als belangrijke speler in de Nederlandse economie, waar we allerlei issues zien zoals de lage lonen, ongezonde arbeidsomstandigheden, veel flexibel werk.



De FNV wordt door veel media beschouwd als opinielider op de thema's Zeker Werk, Voor14, de platformwerkers (Deliveroo en Uber), arbeidsmigranten en het leenstelsel. We zien dat onze boodschap in politieke beschouwingen en uitwerkingen door partijen en ambtenaren wordt overgenomen. De FNV is boegbeeld voor Schiphol en de Jeugdzorg.

Daarnaast realiseren we ledenwinst als gevolg van de campagnes. We zijn in staat met onze campagnes veel jonge nieuwe leden aan te spreken. Er zijn bijna 200 nieuwe activisten, kaderleden en woordvoerders geworven en opgeleid. De campagnes hebben op social media samen 50.000 volgers. Afgelopen jaar hebben zo'n 175.000 mensen via petitie hun steun voor onze standpunten uitgesproken. Meer dan 12.000 mensen hebben in 2022 deelgenomen aan acties van onze campagnes. In totaal zijn 2000 activisten regelmatig actief betrokken bij de campagnes. Vooral bij de jeugdzorg, via de campagne NietMijnSchuld en de Riders (platformwerkers) bereiken we veel jongeren.

Onze website ([FNV.nl](https://www.fnv.nl)) had in 2022 in totaal 8.352.679 unieke bezoekers en 12.897.026 sessies. Via de onlinekanalen zijn meer dan 33.000 leden ingeschreven.

De campagne Lid-werft-lid heeft in 2022 twee keer zo veel nieuwe leden opgeleverd als in 2021. Ongeveer 1 op de 7 nieuwe leden is ingeschreven door een ander lid, vaak een kaderlid. De grootste ledenwerver heeft 85 nieuwe leden op zijn naam gezet!

#### We zijn sterk in bedrijven en instellingen en op lokaal niveau

Er hebben verschillende activiteiten plaatsgevonden in de sectoren, gericht op het werven van nieuwe (actieve) leden en het behoud van bestaande leden.

In de sectoren werken we sinds 2022 met Ledenplannen. Dat zijn concrete plannen met doelstellingen en activiteiten die gericht zijn op het sterker maken van de FNV en het realiseren van ledengroei. Die Ledenplannen leiden ertoe dat alle sectoren en afdelingen binnen de FNV meer focus hebben op ledenwerving en ledenbehoud.

Vervoer werkt samen met kaderleden en richt zich vooral op jonge mensen in de sector. Zo doen we gericht cao-voorstellen die jongeren aanspreken. De sector heeft verschillende acties en stakingen gevoerd om de cao-onderhandelingen onder druk te zetten. Denk bijvoorbeeld aan de veelbesproken acties bij de NS.

## Bij FNV Spoor heeft Mickey van Mourik 'Samendoen' als motto



'Ik vind het heerlijk om iets voor een ander te doen, hoe drukker het is, hoe beter ik me voel.' Mickey van Mourik (30) is sinds vorig jaar heel actief als kaderlid bij de NS. En hij geniet met volle teugen. Het maakt zijn baan completer en afwisselender. En hij kan iets voor mensen doen.

Acht jaar geleden startte hij bij de NS als machinist, drie jaar geleden werd hij lid van de FNV. De NS is voor hem, ondanks turbulente jaren, een goede werkgever.

Werksfeer, saamhorigheid, hij vindt het in zijn kadergroep en bij zijn collega's van de NS.

In het najaar hebben de leden – met de FNV – fantastisch actiegevoerd voor de nieuwe cao, daar ontbrandde zijn vuurtje. Via consultant Silvana raakt hij nauwer betrokken, rolde in het kaderwerk en volgde de opleiding. Mickey is er trots op dat in de vorig jaar afgesloten cao goede afspraken werden gemaakt en dat € 14 minimumloon is afgesproken.

'Samendoen – dat is mijn motto', zegt Mickey. Samen met de kadergroep van FNV Spoor is hij betrokken bij lokale successen, zoals het behouden van parkeerplaatsen van collega's in Roosendaal. 'Het gaat om bereikbaar en zichtbaar zijn. Zeker ook lokaal. Ik loop er warm voor als het om mensen gaat. Het is ook heel belangrijk dat onze kadergroep divers is en dat collega's makkelijk bij de kadergroep terecht kunnen'. In de kadergroep zijn collega's van alle functies vertegenwoordigd.

In november 2022 was er een stevige actie bij de Tweede Kamer. Mickey was met 100 collega's bij het debat over de onderhandse verlening van de concessie aan de NS. Door zijn inzet mobiliseerde hij ook niet-leden. 'Die zijn later allemaal lid geworden van de FNV', zo meldt hij trots. De concessie bleef in de spoorfamilie! 'Het was een fantastische dag, waarbij iedereen met een goed gevoel terugkeerde.'

De organisatiegraad bij de NS is hoog, daardoor kan er flink druk uitgeoefend worden om afspraken te maken voor medewerkers. Mickey noemt dat het belangrijk is om dat goed voor ogen te houden: 'Alleen als je je als collega's goed organiseert, kun je zaken bereiken.'

'Samendoen' blijft verbinden!

De sector **Jong** werkt samen met relevante influencers op Instagram en TikTok met bereik onder de jonge doelgroep. Zo maken veel jonge mensen kennis met FNV (Young & United). FNV Young & United is in samenwerking met discriminatie.nl een meldpunt gestart voor discriminatie op de arbeidsmarkt. Via een campagne wordt aandacht gevraagd en opgeroepen meldingen te maken. Discriminatie.nl pakt meldingen individueel op, FNV Y&U probeert collectief iets te doen. Via influencers en een radiospot op FunX hebben we veel aandacht voor het meldpunt weten te genereren. De campagne onder de maaltijdbezorgers (Riders) genereert veel media-aandacht en we weten jonge mensen lid te maken en te activeren.

FNV Jong helpt ook andere sectoren om te verjongen. Die samenwerking vraagt veel van de jonge sector, want de vraag om ondersteuning is groter dan waarin de sector Jong kan voorzien.

De FNV geeft veel en vaak **gastlessen** op Mbo-opleidingen. Iedere dag staat de FNV op 6 scholen voor de klas! We geven informatie over onderwerpen die leerlingen aangaan: werk en bijbanen, belastingen, zelfstandige worden, power in je werk. Daarmee komen we jaarlijks met zo'n 20.000 studenten in aanraking. We werven nieuwe leden, hoewel de conversie niet hoog is, maar we zaaien vooral bekendheid met de vakbond bij deze groep.

Binnen de sector **Overheid** is veel te doen over de cao's. Bij gemeenten worden acties gevoerd, waarbij we zien dat de actiebereidheid groot is. Bij de rijksoverheid is de cao in de zomer tot stand gekomen. Dat krijgt veel waardering van leden en niet-leden. We hebben dat resultaat met de medewerkers gevierd op 55 plekken, van gevangenissen tot belastingkantoren. FNV Overheid neemt stevig stelling tegen voorgenomen bezuinigingen en geeft concrete invulling aan het voornemen van de FNV om de publieke sector te versterken.

De sector **Zorg & Welzijn** heeft haar ledendoelstelling helaas niet gehaald. Toch groeit het ledental van de FNV in de branches Jeugdzorg en Reclasseur & Rechtsbijstand. In de Jeugdzorg is het code rood vanwege agressie op de werkvloer, hoge werkdruk en grote personeelstekorten, met een goed resultaat als gevolg. Personeel voert actie en stelt de staat een ultimatum om over de brug te komen om de problemen op te lossen.

Veel aandacht is uitgegaan naar longcovid. Veel medewerkers in de sector Zorg & Welzijn stonden in de voorste linie om coronapatiënten te verzorgen, zonder dat ze konden beschikken over persoonlijke beschermingsmiddelen. Een aanzienlijk aantal van hen heeft zelf covid opgelopen en daarna ook longcovid. 5000 Mensen meldden zich bij ons meldpunt. Een persoonlijk drama voor hen en voor sommigen betekende het ook een financieel probleem. Want na twee jaar ziek zijn raakten ze hun baan kwijt. De FNV heeft de staat aansprakelijk gesteld voor de schade die mensen daardoor hebben geleden en heeft hiermee in de media en in de politiek veel aandacht gegeneerd.



De sector **Zelfstandigen** en de aangesloten zelfstandige bonden werken samen in hun dienstverlening en belangenbehartiging aan leden die als zelfstandige werkzaam zijn. Zij bieden hun leden een arbeidsongeschiktheidsvoorziening aan. Steeds meer mensen nemen daaraan deel.

In de **Agrarische sector** is het project 'Met beide voeten in het groen' gericht op het contact leggen met werknemers, om hen te werven als lid. In de **Industrie** sluiten we veel cao's af. We zien dat we grotere loonsverhogingen realiseren. De sector werkt aan het verbeteren van de communicatie met de kaderleden.

De sector **Metaal** werkt aan instroom van jongere en vrouwelijke leden. Nieuwe leden worden door loopbaancoaches gebeld. In de garages komen werknemers in aanraking met gevaarlijke stoffen zoals remmenreinigers. We willen die situatie aanpakken met mensen samen.

De sector **Senioren** is de grootste sector binnen de FNV en telt bijna 160.000 leden. Dat aantal is redelijk stabiel, natuurlijk stromen mensen uit, maar er stromen ook weer veel leden in van andere sectoren. Leden die ouder worden stromen bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door naar de sector Senioren. Leden mogen ook kiezen om bij hun 'oude' sector lid te blijven. In 2022 hebben we het systeem aangepast, zodat leden dat makkelijker kunnen aangeven. De interne doorstroom naar de sector Senioren is begin 2022 enigszins gestagneerd, vanwege het feit dat mensen later met pensioen gaan. Bovendien gaven leden aan dat zij bij hun 'oude' sector willen blijven.

Belangrijk wapenfeit is dat de pensioenen bij veel pensioenfondsen zijn geïndexeerd. Dat is mogelijk geworden door de aanhoudende inzet van de FNV op de nieuwe Wet Toekomst Pensioenen. Die wet is er gekomen mede dankzij het door ons onderhandelde pensioenakkoord. Na soms wel 14 jaar geen verhoging te hebben gehad, gingen de pensioenen eindelijk weer omhoog.

Voor leden die met pensioen gaan biedt FNV Senioren de Pensioenproeverij aan, een driedaagse training die de deelnemers voorbereidt op hun nieuwe levensfase. De training wordt in 2023 vier keer georganiseerd op ieder regionaal vakbondshuis.

De FNV is in september 2022 aanwezig geweest met kaderleden en medewerkers op de 50+ beurs. Ruim 2700 leden vonden de weg naar onze stand voor een vraag, een opmerking of een foto.

De **FNV Academie** geeft in alle sectoren ledenwerftrainingen aan medewerkers en kaderleden, die op basis van de laatste inzichten zijn ontwikkeld. De **Beleidsadviesgroep** zet haar kennis onder meer in om leden goed te informeren, via openbaar beschikbare informatie en extra informatie voor leden. Daarnaast verschijnen regelmatig onderzoeken en opinieartikelen van de hand van de beleidsadviseurs van de Beleidsadviesgroep over allerhande thema's. In oktober deden we een onderzoek naar de geldzorgen waar veel mensen mee zitten. De oplossing zit volgens de FNV in meer inkomenszekerheid en hogere lonen. Dat moet bekostigd worden door een andere verdeling van de lasten, die nu te veel rusten op arbeid en te weinig op kapitaal.

#### Actief op lokaal niveau

De FNV kent naast het hoofdkantoor 6 regionale vakbondshuizen en 36 lokale vakbondshuizen. In onze 36 vakbondshuizen werken zo'n 1000 kaderleden samen met bestuurders om de vakbond op lokaal niveau gezicht te geven. De kaderleden zijn op lokaal niveau georganiseerd in netwerken. Zij voeren veel activiteiten uit. Zo hebben zij in 2022 veel themabijeenkomsten georganiseerd over onderwerpen die onze leden aangaan, zoals bijvoorbeeld over de energietoeslag, het basisinkomen, digitale basisvaardigheden en cyberveiligheid, pensioenbijeenkomsten en belastingen. Daarnaast kennen de vakbondshuizen inlooppreekuren, jongerencafés en 'open huizen'. De netwerken hebben ook een rol in het huldigen van leden die heel lang lid van de FNV zijn. Dat doen we door feestelijke avonden te organiseren voor degenen die daar belangstelling voor hebben. Met een speech, een activiteit en een hapje en drankje vieren we het feit dat zo veel van onze leden zo lang trouw lid zijn van de bond.

Het is steeds meer mogelijk voor andere kaderleden om gebruik te maken van de vergaderfaciliteiten in het vakbondshuis. Dat doen ook steeds meer kadergroepen en teams van medewerkers.

De lokale netwerken hebben ook tot taak om de lokale politiek op het gebied van het sociaal beleid te beïnvloeden. Veel beleid wordt op lokaal niveau uitgevoerd. Denk daarbij aan de jeugdzorg, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning en het uitkeren van de energietoeslag. Een groeiend aantal netwerken is betrokken bij de lokale politiek. Zij bepleiten verbeteringen in het sociaal beleid bij de wethouders in de gemeentes.





### We dragen bij aan een internationaal sterke vakbond

Een sterke vakbeweging is niet alleen binnen Nederland belangrijk. Steeds vaker wordt in Europa wetgeving ontwikkeld die invloed heeft op werknemers. De FNV is lid van de Europese vereniging van vakbonden en van de Europese sectorbonden en heeft daarin een sterke positie. Ook binnen de mondiale vakbond ITUC (International Trade Union Confederation) is de FNV, ondanks dat we maar een klein land zijn, een belangrijke partij. In heel veel landen binnen en buiten Europa is de positie van vakbonden zo veel slechter dan in ons land. We kunnen het ons niet voorstellen maar er worden nog steeds vakbondsmensen omgebracht en gemolesteerd vanwege het feit dat ze voor arbeidersrechten opkomen. Er bestaan nog landen waar werknemers zich niet mogen aansluiten bij een vrije vakbond. De FNV is solidair met die werknemers en vakbonden.



De FNV is lid van de werknemersgroep van de ILO. Daar wordt gewerkt aan het versterken van de positie van werknemers en vakbonden. We hebben in 2022 deelgenomen aan de internationale arbeidsconferentie, georganiseerd door de ILO, die in 2022 weer fysiek gehouden werd in Genève.

Tijdens die arbeidsconferentie van de ILO is besloten dat veilig en gezond werk voortaan onderdeel uitmaakt van de fundamentele arbeidsrechten. Dit betekent dat in 187 lidstaten van de ILO elke werknemer recht heeft op een veilige en gezonde werkplek. De FNV is blij dat dit betekent dat Nederland om die reden in 2023 eindelijk ook conventie 187 van de ILO gaat ratificeren. Dit houdt in dat Nederland zorgt voor de voortdurende verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk om arbeidsongevallen, ziektes en sterfgevallen te voorkomen door de ontwikkeling van een nationaal beleid, een nationaal systeem en een nationaal programma, in overleg met de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

De FNV heeft dit jaar extra aandacht gevraagd voor de extreme repressie van vakbonden en hun leiders in verschillende landen. Speciale aandacht ging daarbij naar Chris Mung, voormalig directeur van de HKCTU, de inmiddels opgeheven vakcentrale van Hong Kong. De FNV heeft Chris in contact gebracht met diverse Tweede Kamerleden, het Ministerie van Buitenlandse Zaken en pers om aandacht te vragen voor de toenemende vakbondsrechtenschendingen in Hong Kong. Ook was er veel aandacht voor de gevangenen en veroordeelde vakbondsleiders van de BKDP, de inmiddels ook opgeheven onafhankelijke vakcentrale van Belarus. De FNV heeft in afstemming met de ITUC diverse protestbijeenkomsten georganiseerd in Den Haag en Amsterdam als solidariteit met de collega's uit Belarus. Daarbij is hun vrijlating geëist en het weer onbelemmerd toelaten van onafhankelijke vakbonden.



In opdracht van de FNV bracht onderzoeksbureau SOMO het onderzoek '[Aandeelhouders eerst](#)' (pdf) uit. In dit onderzoek brengt SOMO in beeld hoe Nederlandse beursgenoteerde bedrijven zich steeds meer eenzijdig richten op de winst voor aandeelhouders. Omdat er steeds meer geld terecht komt bij de groeiende dividenden voor aandeelhouders, blijven werkenden juist steeds meer achter in hun loonontwikkeling.

[Opinieonderzoek](#) door I&O in opdracht van de FNV wees bovendien uit dat een meerderheid van de Nederlandse bevolking voorstander is van het zwaarder belasten van vermogens (61%) en grote bedrijven (80%), terwijl men de ongelijkheid die er is zelfs nog onderschat.

Deze onderzoeken vormden een onmisbaar onderdeel van de #NLVerdientBeter campagne én beïnvloedden het politieke debat over de koopkrachtcrisis. De rapporten brachten in beeld hoe groot de scheefgroei in Nederland is, maar ook hoe populair de oplossingen hiervoor zijn. Terwijl de rekeningen van gewone werkende mensen steeds hoger worden en zij aan het einde van de maand steeds minder geld overhouden, gaan winsten juist steeds vaker naar een kleine groep mensen.

#### Belastingen

Belastingen zijn misschien vervelend voor het individu, maar zijn onontbeerlijk voor het goed functioneren van een fijne samenleving. Alleen met belastingen kunnen we de collectieve voorzieningen op peil houden. De FNV vindt dat de lasten eerlijker verdeeld moeten worden. Het is nu helaas niet zo dat de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen. Om die scheefgroei aan te pakken via een eerlijker, effectiever en toekomstbestendig belastingstelsel, heeft de FNV in de 'Belastingvisie' een aantal voorstellen geformuleerd. Die visie is herzien in 2022. Eén van die voorstellen is dat belastingheffing op kapitaal hervormd moet worden, zodat kapitaal en arbeid meer gelijk belast worden. Er worden tevens twee andere voorstellen gedaan, te weten een eenvoudiger systeem van inkomstenbelastingen en toeslagen, en het uitgangspunt dat fiscaliteit geen doel op zich is en ook niet het middel om alle maatschappelijke problemen op te lossen.

Deze visie vormt de basis voor onze lobby en activiteiten op dit gebied. Daarnaast werkt de FNV gericht op het bestrijden van belastingontwijking.

#### Een leefbaar minimumloon

Op 1 januari 2023 is het wettelijk minimumloon (WML) met 10% gegroeid. Dat is een historische stijging, waar de hele FNV hard voor heeft gewerkt. Daarvoor was een lange adem nodig. De campagne Voor14 die we sinds 2018 voeren heeft daar een belangrijke bijdrage aan geleverd. Veel kaderleden en leden zijn actief geweest in die campagne, gericht op een leefbaar minimumloon in cao's, richting gemeentes én richting politiek Den Haag. Al in het vorige decennium waren er honderdduizenden werkende armen en in 2022 is die groep vanwege de hoge inflatie alleen maar groter geworden. En het zijn met name grote bedrijven als Ahold en PostNL die hun personeel een minimumloon betalen.

De verhoging van het WML met 10% is een belangrijke stap, maar het is helaas nog niet genoeg. Mensen met een minimumloon zijn er in de afgelopen jaren namelijk hard op achteruit gegaan. Het nieuwe minimumloon is nog steeds niet hoog genoeg om de huur, boodschappen en energierekening van te kunnen betalen. Bovendien loopt het WML nog flink achter op de gemiddelde loonontwikkeling van de afgelopen jaren. Er is dus nog een flinke inhaalslag te maken. De bal ligt bij politiek en werkgevers en dankzij de inzet van de FNV in 2022 is dat leefbare WML dichterbij gekomen.

Dit gebeurde onder andere in cao-trajecten bij IKEA en zorgvervoer & taxi. Daarnaast nemen steeds meer gemeenteraden moties aan die ertoe oproepen om ook ingehuurd personeel een minimumloon van 14 euro te bieden.

Een belangrijke stap richting een leefbaar WML is de op 14 september aangenomen [EU-richtlijn](#), die dankzij stevige lobby van de FNV en de Europese vakbond tot stand kwam. Met deze richtlijn is er een nieuwe EU-norm die lidstaten verplicht een minimumloon in te voeren van minimaal 60% van het mediaan inkomen. In Nederland komt dit neer op een minimumloon van ruim 14 euro per uur. Dat betekent dus ook dat de Nederlandse regering Europese regels overtreedt, zolang ze het WML niet tot minstens 14 euro verhoogt. Deze EU-richtlijn is niet los te zien van de Voor 14 campagne die dit onderwerp op de kaart heeft gezet en was ingediend door oud-FNV-voorzitter Agnes Jongerius.



De richtlijn stelt niet alleen dat Nederland (net als alle andere lidstaten) moet garanderen dat hun nationaal minimumloon werknemers in staat stelt een fatsoenlijk leven te leiden. Ook stelt de richtlijn dat collectieve onderhandelingen met werknemers bevordert en versterkt moeten worden. In Nederland valt minder dan 80% van de werknemers onder een cao. De richtlijn verplicht Nederland om daar proactief wat aan te doen – in overleg met vakbonden. De reikwijdte van de richtlijn is dus veel groter dan alleen op het minimumloon.

#### Energiearmoede

Als FNV hebben we het risico op energiearmoede als gevolg van energierekeningen op de kaart gezet. Als gevolg van de oorlog in Oekraïne hadden steeds meer mensen in 2022 moeite met het betalen van de energierekening. Juist de minima voelen de klappen het hardst.

De FNV zette zich ervoor in om de aanpak van energiearmoede hoog op de politieke agenda te krijgen. Zo is de aanpak van energiearmoede onder meer een belangrijke inzet bij de #NLVerdientBeter campagne.

Dit leidde tot resultaten: het kabinet introduceerde onder meer de [energietoeslag](#), waarbij gemeenten hun bewoners rondom het sociale minimum in 2022 en 2023 zo'n 1300 euro per jaar uitkeren. De toeslag heeft geen gevolgen voor andere toeslagen.

#### Echt werk met voldoende zekerheid

De FNV heeft al jaren als speerpunt het terugdringen van onzeker werk. We hebben kans gezien de problemen rond flexcontracten en schijnzelfstandigheid in het publieke debat te brengen en op de politieke agenda te krijgen. 2022 Was een oogstjaar.

In 2021 heeft de SER in het (midden lange termijn) MLT-advies aanbevelingen gedaan om onzeker werk terug te dringen. De voorgestelde wettelijke maatregelen zijn in het coalitieakkoord van het huidige kabinet overgenomen. In 2022 zijn in de Stichting van de Arbeid de voorstellen in samenspraak met het Ministerie van SZW en het kabinet uitgewerkt. Die uitwerking is door de Minister van SZW in verschillende brieven aan de Tweede Kamer opgenomen. In 2023 volgen wetsvoorstellen die het misbruik van uitzend-, tijdelijke en oproepkrachten, schijnzelfstandigheid en arbeidsmigranten daadwerkelijk kunnen terugdringen.

We hoeven echter niet (alleen) op de politiek te wachten. Ook in de cao maken we afspraken over het terugdringen van onzeker werk. Op 1 april 2023 zien we in 306 van de 732 cao's (42%) waar de FNV bij betrokken is een vorm van zekerheidsafspraken. Dit kunnen verschillende soorten afspraken zijn. Waaronder afspraken over van flex naar vast, afspraken waarbij een maximering van het tijdelijk personeel wordt afgesproken of afspraken waarin wordt vastgelegd dat tijdelijk personeel alleen bij echt tijdelijk werk wordt ingezet. De FNV zet erop in dat structureel werk wordt gedaan door mensen met een contract voor onbepaalde tijd, gelijke arbeidsvoorwaarden voor flexwerkers en dat flex alleen voor piek en ziek mag. We zien dat het via de cao realiseren van zeker werk een kwestie van de lange adem is, maar niet zonder succes. Ieder jaar hebben we weer meer cao's waarin onze zekerheidsagenda is terug te vinden.





Daarnaast is er vanuit de expertise op handhaving en naleving ook in 2022 succes geboekt in het doorbreken van ongewenste constructies. We vertellen de verhalen van mensen, gaan samen met hen de constructies te lijf en voeren rechtszaken. Uber, Temper en Deliveroo halen keer op keer bakzeil rondom het omzeilen van werkgeverschap en het niet toepassen van de cao's. Deliveroo besloot -mede vanwege de druk op haar bedrijfsmodel- uit Nederland te vertrekken. Voor de riders is een sociaal plan overeengekomen. Helpling ging failliet. De FNV is ontvankelijk in de zaak Temper (305a); de door Temper gefinancierde 'schootbond' niet. Voor individuele leden bij de regionale omroepen (werkzaam via Temper/Brisker) zijn nabetalingen gerealiseerd. De aanpak van bemiddelingsbureaus die schijnzelfstandigheid faciliteren wordt voortgezet.

#### Rechten platformwerkers in stroomversnelling

Al een aantal jaren strijdt de FNV samen met platformwerkers ervoor dat zij door hun werkgevers niet als zzp'ers, maar als normale werknemers worden behandeld. Het is in het belang van platformbedrijven als Deliveroo, Uber en Helpling om hun personeel als zzp'ers te behandelen: dan hoeft de werkgever immers minder werkgeverslasten te betalen en heeft personeel minder rechten, bijvoorbeeld rondom zekere werktijden, ziekteverlof en ontslagbescherming. Met rechtelijke overwinningen en het vertrek van Deliveroo was 2022 een doorbraakjaar voor eerlijk platformwerk.

De echte oplossing is echter bij de overheid te vinden: zolang die niet handhaaft op schijnzelfstandigheid, kunnen platformbedrijven nog te makkelijk hun gang gaan.



#### Overwinningen bezorgers op Deliveroo in 2022

Ook in 2022 ging de strijd voor eerlijk platformwerk door. Als gevolg van eerdere rechterlijke uitspraken en het organiseren van riders van Deliveroo kwamen de ontwikkelingen rondom dit bedrijf zelfs in een stroomversnelling, met meerdere juridische overwinningen en een sociaal plan.



Deliveroo in 2022 in vogelvlucht

**Advies advocaat-generaal: geef platformwerkers arbeidsovereenkomst (juni)**

Advocaat-generaal De Bock adviseert aan de Hoge Raad dat platformbedrijven als Deliveroo hun werknemers een gewoon arbeidsovereenkomst moeten geven. Daarbij stelde ze dat platformwerkers zonder contract op verschillende manieren kwetsbaar zijn: onder andere door de lage lonen, het onzekere werk en de aansturing door algoritmes.

**Deliveroo vertrekt uit Nederland (augustus)**

In augustus maakte Deliveroo [bekend](#) uit Nederland te vertrekken. De omzet zou te laag zijn en de benodigde investeringen om de positie te versterken te hoog. De door vakbonden en riders behaalde rechterlijke overwinningen speelden hier waarschijnlijk een belangrijke rol bij. Hiermee was de juridische strijd nog niet klaar: maaltijdbezorgers van Deliveroo hebben namelijk nog recht op nabetalingen.

**Gerechtelijke uitspraak: bezorgers vallen onder CAO beroepsgoederenvervoer (oktober)**

In navolging van de FNV en twaalf maaltijdbezorgers namens wie sinds 2018 al een rechtszaak loopt tegen Deliveroo, concludeert nu ook de rechter dat de bezorgers volgens de cao Beroepsgoederenvervoer betaald moeten worden. Een belangrijke stap in de strijd voor een rechtmatig loon voor de maaltijdbezorgers.

**Sociaal plan werkers Deliveroo (oktober)**

Als gevolg van het vertrek in Deliveroo vanaf 30 november raken ruim 9000 bezorgers hun werk kwijt. Daarom onderhandelde de FNV een sociaal plan voor riders die in het laatste jaar voor het platformbedrijf gewerkt hebben. Het compensatiebedrag bestaat uit twee delen: een bedrag ter hoogte van 38% van hun inkomen in het afgelopen jaar én een bedrag gebaseerd op hun inkomen en arbeidsverleden.

**Europees Parlement neemt standpunt in tegen schijnzelfstandigheid (december)**

Het Europees Parlement heeft zich uitgesproken tegen schijnzelfstandigheid. Platformbedrijven moeten nu onder meer hun personeel behandelen als werknemers, niet als zelfstandigen. Daarbij wordt de bewijslast omgedraaid: het is niet de medewerker die moet bewijzen werknemer te zijn, de werkgever moet bewijzen dat iemand zzp'er is. Ook de algoritmes die het werk regelen worden meer aan banden gelegd.

## Arbeidsmigratie

Arbeidsmigranten hebben nog steeds stelselmatig te maken met misstanden en uitbuiting door uitzendbureaus en hun inleners. Om dat tegen te gaan werkt FNV aan de uitwerking van de [adviezen](#) van de commissie Roemer op verschillende onderwerpen zoals de certificering uitzendbureaus, ont koppeling werk- wooncontracten arbeidsmigranten en betere rechtsbescherming. Daarnaast heeft FNV op eigen initiatief een alternatieve rapportage opgesteld: 'Bijna 3 jaar na de aanbevelingen van Roemer; wat merken arbeidsmigranten daarvan'. Onze rapportage bestaat uit een scherpe selectie van de publicaties die naar mening van de FNV een realistischer beeld schetsen van de werkelijkheid van vandaag.

## Arbeidsmigranten in Nederland (Hassnae Bouazza)

In oktober 2022 heeft de FNV het eerste exemplaar van het [boek](#) *Arbeidsmigranten in Nederland* overhandigd aan minister Van Gennip van SZW. Dit boek van journaliste Hassnae Bouazza is geschreven in opdracht van de FNV en geeft een persoonlijke en schokkende inkijk in de werk- en woonomstandigheden van arbeidsmigranten in Nederland.

In dit boek maken we kennis met zes van hen. Het beschrijft verschillende levens, in verschillende verhalen van mensen die één belangrijk aspect met elkaar delen: ze kwamen van ver en hoopten in Nederland fatsoenlijk te kunnen werken. De realiteit pakte echter anders uit.



De FNV luidt al jaren de noodklok over het uitblijven van een effectieve aanpak op strafrechtelijke arbeidsuitbuiting. Dat zit deels in het falen van de handhavende instanties (arbeidsinspectie en OM) en deels in een ontoereikende wetgeving. Met betrekking tot de ontoereikende wetgeving hebben we lobby gevoerd op de aanpassing van het strafrechtartikel 273f Sr (mensenhandel/arbeidsuitbuiting). Die wetsaanpassing met een lagere drempel om arbeidsuitbuiting aan te pakken, wordt in 2023 doorgevoerd, mede door inzet van de FNV.

Daarnaast zet de FNV zich ook in voor goede informatievoorziening aan vluchtelingen uit Oekraïne. Veel van hen zijn snel aan het werk gekomen, maar lopen tegen dezelfde misstanden op als reguliere arbeidsmigranten.

De FNV zette zich vanuit sector uitkeringsgerechtigden succesvol in voor onze leden met een uitkering. Die het overigens ook vóór de crises al hard te verduren hadden. Dankzij onze inzet is de verhoging van het minimumloon ook volledig voor uitkeringsgerechtigden doorgevoerd. Alle uitkeringen zijn per 1 januari 2023 met ongeveer 10% omhooggegaan. Dit is het geval bij de uitkeringen die direct aan het minimumloon gekoppeld zijn, zoals de AOW, de bijstand, de IOAW, de IOW en de Wajong, maar ook de werknemersverzekeringen zoals de WW, de WAO en de WIA. Daarmee wordt de koopkrachtpijn verzacht.

Inmiddels zijn de AOW-uitkeringen ook extra verhoogd, maar is een deel van deze extra verhoging tenietgedaan door de afschaffing van de IOAOW. Ondanks al onze inspanningen hebben we niet kunnen voorkomen dat de IOAOW afgeschafteft gaat worden.

Ook is er, mede door druk vanuit de FNV, een tegemoetkoming gekomen voor de armste groep van ons land. De zogenaamde energietoeslag, een eenmalige uitkering vanuit de gemeente van 1.300 euro.

**Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)**

Hoe in Nederland met zieke werknemers omgegaan wordt, is en blijft een belangrijk onderwerp van de FNV. De positie van arbeidsongeschikte werknemer staat meer en meer onder druk, zeker als het gaat om de WIA. De FNV zet zich er juist voor in dat het kabinet de WIA verbetert. De tienduizenden mensen die jaarlijks de WIA instromen, moeten kunnen rekenen op een fatsoenlijk inkomen en een goede begeleiding naar werk. FNV Uitkeringsgerechtigden heeft het voortouw in deze discussie genomen en heeft samen met andere bonden een [Witboek hardheden in de WIA \(pdf\)](#) gepresenteerd. Daarin geeft FNV uitkeringsgerechtigden een analyse van de belangrijkste knelpunten in de WIA en geeft aan hoe het anders kan. Beter en niet alleen maar verder uitknijpen. Het Witboek is aan [de Tweede Kamer aangeboden](#) en is de basis voor allerlei acties en initiatieven in 2023 geweest.

De FNV heeft zich verzet tegen de komst van de staatscommissie OCTAS, die het kabinet advies geeft over de toekomst van het stelsel van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Aangezien deze commissie toch ingesteld werd, heeft de FNV als een van de eersten kennisgemaakt. Als het stelsel opnieuw moet worden bekeken, vindt de FNV dat de commissie ook moet adviseren over het eindoordeel van de bedrijfsarts, wanneer re-integratie bij de huidige werkgever niet lukt. De FNV vindt dat dit eindoordeel door een onafhankelijke partij moet plaatsvinden, wat een bedrijfsarts niet is.

**Participatiewet**

De FNV zet zich al jaren in voor een meer menselijke participatiewet: dit is de wet waarbinnen de bijstand is geregeld. Mede als gevolg van onze lobby is in 2022 een aantal van de meest harde maatregelen binnen de participatiewet geschrapt. Zo kunnen mensen binnenkort mogelijk meer bijverdienen, zonder dat dit ten koste gaat van de hoogte van hun bijstandsuitkering. Daarnaast is in 2022 besloten dat de kostendelersnorm pas geldt vanaf de leeftijd van 27 jaar oud. Dat betekent dat kinderen langer thuis kunnen blijven wonen, zonder dat hun ouder op de bijstandsuitkering wordt gekort. Dit zijn stappen in de goede richting. Toch is de FNV [nog lang niet tevreden](#). In deze wet blijft de overheid uitgaan van wantrouwen in haar burgers, zijn de uitkeringen te laag om rond te kunnen komen en is er te weinig perspectief voor mensen met een arbeidsbeperking, of een chronische ziekte. Op dit gebied vonden in 2022 ettelijke acties, bijeenkomsten en lobbyinspanningen plaats.

**Pensioenwet**

Op 30 maart 2022 [presenteerde](#) FNV-voorzitter Tuur Elzinga de nieuwe [pensioenwet](#) namens de FNV, samen met het kabinet en de werkgevers. Dit is het gevolg van een lang beleidsproces, waaronder het pensioenakkoord uit 2019, waar de FNV dicht op heeft gezeten. De FNV-inzet voor een toekomstbestendig en eerlijker pensioenstelsel met een beter perspectief op een geïndexeerd pensioen is geslaagd. Tegelijkertijd zijn veel goede dingen uit het oude stelsel behouden, zoals de kracht van collectiviteit en de solidariteit tussen generaties en de verplichtstelling. De nieuwe regeling om bij zwaar werk vervroegd te mogen stoppen met werken is hierbij een nieuwe stap. Over de voortzetting van deze tijdelijke regeling moet in 2023 duidelijkheid komen.

In het nieuwe pensioenstelsel wordt de hoogte van het pensioen beweeglijker, afhankelijk van de economische ontwikkelingen van de afgelopen jaren. Als het economisch goed gaat stijgen de pensioenen harder. Bij economische achteruitgang kunnen de pensioenen lager worden, maar dankzij slimme regelingen en de solidariteitsreserve wordt dat zoveel mogelijk voorkomen. Tussen 2022 en 2027 vindt de transitieperiode plaats.

Onder leden en bestuurders bestonden veel vragen en zorgen over de pensioenwet. Daarom organiseerde het team pensioenen verschillende gelegenheden om hen te informeren, zoals bijvoorbeeld bijpraatsessies, webinars en opleidingen.



## Beïnvloeden van kabinetsbeleid via de Sociaal Economische Raad (SER)

De FNV is lid van de belangrijkste adviesraad voor de regering en het parlement over sociaaleconomische vraagstukken. Naast de vakbonden nemen ook ondernemers en onafhankelijke kroonleden deel aan de Raad.

Zowel het kabinet als het parlement kunnen advies vragen aan de SER. In 2022 zijn drie belangrijke adviezen vastgesteld in de SER:

1. Over de Jeugdzorg: na het eerdere advies, dat ging over de huidige situatie en de acute problemen in de sector, wordt nu het stelsel zelf onder de loep genomen. De sector is nauw betrokken;
2. Over de arbeidsmarkt in de Publieke Sectoren, waarbij wij met succes hebben gepleit voor meer aandacht voor de honorering van dit onmisbare werk, mede met het oog op de arbeidsmarktproblemen en krapte op de arbeidsmarkt. De betrokken sectoren en bonden hebben intensief meegedacht;
3. Over de woningmarkt, met uiteraard veel aandacht voor de betaalbaarheid, vooral ook voor jongeren. Young & United heeft een grote inbreng gehad bij dit traject.

Twee trajecten liepen heel moeizaam: Internationaal Maatschappelijk Ondernemen en de Arbovisie 2040. Dit kwam vooral door een weigerachtige opstelling aan werkgeverskant om hierop te bewegen. Uiteindelijk is het wel gelukt deze trajecten vlot te trekken. Begin/voorjaar 2023 zijn de adviezen alsnog vastgesteld.

De in 2022 nieuw aangetreden voorzitter Kim Putters is een discussie gestart om de SER-adviezen relevanter te maken en meer impact te geven. Daarbij gaat het over de werkwijze van de SER, om de representativiteit, waarbij meerdere groepen uit de samenleving betrokken zouden moeten worden, en om de inhoud, die consequenter zou moeten zijn gericht op de Brede Welvaart.

### Gezond en veilig werken

De FNV zet zich in voor een veilige en gezonde werkplek voor iedereen. Ook in 2022 was dit een zeer urgent onderwerp dat vaak in de media kwam en hoog op de politieke agenda stond. Het team 'Veilig en Gezond Werken' zet zich vakbonds breed in voor beter beleid en bewustzijn over goede werkomstandigheden. Ook richting politiek Den Haag is veel werk verzet.

In 2022 werd problematiek omtrent grensoverschrijdend gedrag meer dan ooit zichtbaar gemaakt. Onder meer dankzij de uitzending van BOOS over The Voice of Holland. Het team Veilig & Gezond Werken was in 2022 nauw betrokken bij deze discussie en het opstellen van nieuw beleid hierover. Zo is veel overlegd met Mariëtte Hamer, die is aangesteld als regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Binnen de Stichting van de Arbeid nemen we als FNV het voortouw in gesprekken met werkgevers om tot een programmatische aanpak te komen. Daarnaast werken we met een klankbordgroep een FNV-campagne uit.

Ook op het gebied van gevaarlijke stoffen zette de FNV zich op alle niveaus in voor veilig werk. De FNV maakt deel uit van de SER-commissie 'grenswaarden stoffen op de werkplek'. Daarin worden afspraken gemaakt over onder meer de toegestane grenswaarden van gevaarlijke stoffen. Boven die toegestane waarde komt de gezondheid van werknemers in gevaar. In deze discussie kwamen we steevast tegenover kabinet en werkgevers te staan. Conflictpunt was de wijze waarop de grenswaarden worden bepaald. Dat leidde ertoe dat de FNV in juli 2022 het besluit heeft genomen uit de SER-commissie te stappen. Een ongebruikelijke stap en een stevig signaal naar de andere partijen. Dat heeft ertoe geleid dat het kabinet in 2023 toch bereid is gebleken om de FNV tegemoet te komen.

Hiernaast is er ook een traject gestart om de arbeidsomstandigheden van platformmedewerkers op [Schiphol](#) te verbeteren. Zij worden structureel blootgesteld aan schadelijke ultrafijnstof.

De (nasleep van de) coronacrisis was ook in 2022 voelbaar. Dankzij inzet van de FNV werd het coronatoegangsbewijs niet verplicht gesteld op werk. Daarnaast zette de vakbond zich in voor werkenden die op hun werk besmet raakten en daar nog steeds de gevolgen van ondervinden. Zo maakt de FNV zich hard voor een tegemoetkoming voor longcovid slachtoffers in de zorg. Dankzij het verzette werk in 2022 staat dit nu hoog op de politieke agenda.

In 2022 zette FNV haar standpunten over veilig en gezond werken op een rij in een plan. Dit plan bevat ideeën voor echte preventie, betere inspraak van werknemers en meer controle vanuit de arbeidsinspectie. Deze visie vormt de basis van de inzet voor het SER-advies Arbovisie 2040, waarmee het ministerie aan de slag wil. Onderhandelingen daarover gaan moeizaam, maar in 2022 werd wel een doorbraak geforceerd.



## De Toekomst is Publiek!

Als gevolg van jarenlange bezuinigingen zijn de publieke sectoren uitgehold. Naar schatting is zo'n 50 miljard bezuinigd. Veel semipublieke sectoren zijn afhankelijk geworden van aanbestedingstrajecten. Denk daarbij aan de lokale-, provinciale- en rijksoverheid, de zorg, het onderwijs, de politie, het openbaar vervoer, de energievoorziening, de vuilophaaldienst, de post. Bijna een derde van de leden van de FNV werkt voor één van deze sectoren.

De bezuinigingen en aanbestedingen hebben gevolgen voor medewerkers:

- Torenhoge werkdruk, onder meer veroorzaakt door functieverzwaring (stapelende taken zonder aanpassing capaciteit, vaak administratief en/of inhoudelijk irrelevant)
- Prijsdruk bij aanbestedingen leidt tot beperkingen in loonruimte en als gevolg daarvan matige of ronduit slechte arbeidsvoorwaarden
- Als gevolg van bovenstaande: zware druk op de kwaliteit van de geleverde diensten. Daarnaast is de deskundigheid bij de beslissers in veel gevallen wegbezuinigd.
- Gapende personeelstekorten die de komende jaren alleen maar verder zullen toenemen.

In de eerste coronaperiode stonden de mensen van de zorg, onderwijs en veiligheid in de eerste lijn om hun werk te doen. Dat leverde een applaus op voor de medewerkers in de zorg, maar daar is het bij gebleven. In diverse cao's wordt hard gestreden voor een eerlijke beloning. Toch moet er meer gebeuren, zo besliste het Ledenparlement in het Meerjarenbeleid 2022-2025. De FNV zet een [overkoepelende campagne](#) in de steigers voor een herwaardering van de publieke sectoren. We doen dit in nauwe samenwerking met onze zustervakbonden over de grens, want de uitholling van de publieke sectoren is in veel landen aan de orde, met de nodige problemen voor de samenleving en de betrokken werknemers. In december vond een conferentie plaats over 'The Future is Public' in Chili. Maatschappelijke organisaties en activisten uit de hele wereld kwamen samen om een krachtig tegengeluid te laten horen tegen de doorgeslagen privatisering van publieke diensten. Ook werden succesvolle alternatieve publieke oplossingen gepresenteerd in de strijd tegen klimaatveranderingen en andere crises in de wereld. Een aanpak van de scheefgroei in de wereld is niet mogelijk zonder een sterke publieke sector.



We bouwen een campagne waar kaderleden en medewerkers van verschillende sectoren samen werken aan de volgende pijlers:

1. Investeren in kwaliteit, zeggenschap van professionals en verlichting administratiedruk;
2. Betaalbare en toegankelijke diensten;
3. Doorgeslagen marktwerking bestrijden;
4. Aantrekkelijker arbeidsvoorwaarden om personeel te trekken en vast te houden.

## Wat doet de FNV zelf aan maatschappelijk verantwoord ondernemen?

In 2021 hebben we maatschappelijk verantwoord inkopen bij de FNV op de agenda gezet. In 2022 hebben we hier daadwerkelijk handen en voeten aan gegeven in onze inkooptrajecten. Dat heeft ertoe geleid dat wij in onze standaard overeenkomsten altijd van een leverancier eisen dat hij de van toepassing zijnde cao naleeft. Maar ook dat hij een personeelsbeleid heeft met onder meer goede inspraakmogelijkheden voor werknemers en een actief beleid voor opleidingen. Ook aan duurzaamheid hebben we aandacht gegeven met toepassen van de landelijke duurzaamheidseisen (we hanteren het MVI-criteriatool op niveau 1). Dit hebben we onder meer gedaan bij onze inkoop van koffie, schoonmaakdiensten en bloemen.

De FNV belegt haar vermogen op een maatschappelijk verantwoorde wijze. Het beleggingsbeleid is gebaseerd op globale internationale uitgangspunten van de Verenigde Naties, en sluit aan op het convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen, dat door FNV is ondertekend. De UNGP's (*The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*) en OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen vormen de basis van het Convenant. De FNV heeft als uitgangspunt dat overheden mensenrechten moeten beschermen, dat bedrijven deze rechten moeten respecteren en dat mensen toegang moeten hebben tot herstel mogelijkheden als er toch iets misgaat. Daarnaast heeft de FNV aandacht voor klimaatverandering en CO2-uitstoot. In de beleggingsportefeuille wordt gestuurd op het behalen van de doelen uit het Klimaatakkoord van Parijs. De FNV maakt een analyse van deze ESG-risico's (environment/ecologie, sociaal, governance/goed bestuur) in de keten van bedrijven waarin zij beleggen en eisen van die bedrijven dat zij prioriteiten vaststellen van de ernst van die risico's, een plan van aanpak maken om de risico's terug te dringen en dat zij daarover publiekelijk rapporteren.

Ondernemingen, overheden en instellingen die structureel handelen in strijd met deze principes of waaraan sancties zijn opgelegd door internationale organisaties zoals de VN en de Europese Unie, zijn uitgesloten in de FNV-beleggingsportefeuille. De FNV toetst periodiek of bedrijven waarin zij belegt nog voldoen aan de voorwaarden die ze heeft gesteld.

De FNV gaat in 2023 haar beleggingsbeleid goed onder de loep nemen om te kijken waar verdere aanscherping mogelijk is op duurzaamheid.



## Inclusieve arbeidsmarkt

De FNV zet zich in voor een duurzame, gelijkwaardige en solidaire samenleving, vrij van discriminatie en racisme. Nog steeds kijken vooral vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, jongeren en mensen met een arbeidsbeperking tegen een achterstand op de arbeidsmarkt aan: zij zijn vaker werkloos, werken vaker in flexbanen, worden vaker gediscrimineerd en verdienen minder.

In 2022 werd een programma uitgewerkt dat zich richt op een gecoördineerde aanpak van diversiteit en inclusie binnen de vereniging en werkorganisatie. Dat plan bevindt zich in de fase van besluitvorming en uitvoering. Ondertussen wordt gewerkt aan het maken van trainingen over inclusie en de cao's op dit onderwerp te versterken.

Zonder andere groepen tekort te willen doen richt de FNV zich op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. De positie van vrouwen in het werk, in hun inkomen én in de vakbond verdient aandacht. In het kader van de voorbereiding van de te ontwikkelen vrouwenstrategie van de FNV is een grote enquête gehouden onder 14.000 respondenten (leden en niet-leden). De onderwerpen die zij van belang vinden voor de vakbond zijn:

- Gelijke beloning
- Het aanpakken van seksuele intimidatie/ grensoverschrijdend gedrag
- Beloning in de cruciale sectoren
- Tegengaan van discriminatie, seksisme en racisme op de werkvloer

Deze onderwerpen vormen de komende jaren de kern van de vrouwenstrategie en worden in zichtbare activiteiten uitgewerkt.

Op *Equal Pay day*, de dag waarop mannelijke collega's het salaris hebben verdiend waar vrouwen een vol jaar voor moeten werken, viel dit jaar op 14 november 2022. Vanaf die dag werken vrouwen voor niks. Samen met de Stichting Gelijke Beloning hebben we een campagne gestart. We riepen vrouwen op om op die dag hun afwezigheidsmelding aan te zetten. We hebben de [Equal Pay Day bijeenkomst](#) georganiseerd en een manifest getekend tegen deze onrechtvaardige loondiscriminatie.

In 2022 werd duidelijk dat de arbeidsmarkt overspannen is. Er zijn meer vacatures dan werkzoekenden. Het kabinet roept parttimers op meer uren te gaan werken. Mensen die in deeltijd werken doen dat echter niet voor niks, zij combineren zorgtaken en mantelzorg met betaald werk. Die onbetaalde maar belangrijke werkzaamheden zijn nog steeds niet gelijk verdeeld over mannen en vrouwen. Wij roepen het kabinet op om meer te doen aan het herverdelen van het onbetaalde werk en het dichten van de loonkloof.

Binnen de FNV zijn verschillende netwerken van leden actief op het gebied van diversiteit en inclusie: we kennen het vrouwenennetwerk, het netwerk Regenboog en het netwerk Wereldburgers. Deze drie netwerken houden zich bezig met de verbetering van de positie van de verschillende doelgroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt.



## Rechtvaardige energietransitie en eerlijk klimaatbeleid

De FNV maakt zich hard voor een beter klimaat en een rechtvaardige transitie naar een duurzame economie. Dit ligt sinds 2018 vast in de [Klimaatvisie \(pdf\)](#) van de FNV en is in 2022 nogmaals bekrachtigd in het [Meerjarenbeleidsplan 2022-2025](#), waarin 'werk maken van klimaat' één van de speerpunten is. In 2022 is de FNV dan ook gestart met een herijking en actualisatie van de Klimaatvisie, om deze weer goed aan te laten sluiten bij de nieuwe ontwikkelingen. Hiervoor zijn onder andere meerdere bijeenkomsten met (kader)leden georganiseerd om input op te halen; het traject loopt nog door in 2023 en moet in dat jaar tot een geactualiseerde visie leiden.

Daarnaast heeft de FNV in 2022 meerdere bijeenkomsten en producten verzorgd om leden en bestuurders te betrekken bij en te informeren over de relatie tussen klimaatbeleid en werk en inkomen. Zo was er een goed bekeken [webinar over de energietransitie](#), is er hard gewerkt aan een website voor werknemers die zelf aan de slag willen met de verduurzaming van hun bedrijf: [jouwbedrijftoekomstproof.nl](#) (lancering januari 2023), zijn er [informatiebijeenkomsten](#) geweest voor leden met vragen over de energietoelagen en energietoelagen en zijn de teksten uit het cao-handboek over 'groene arbeidsvoorwaarden' geactualiseerd en aangevuld.

Naast informatievoorziening richting de eigen achterban, was de FNV ook actief in de lobby rondom klimaat en duurzaamheid, zowel nationaal als internationaal. Zo hebben we in Nederland onder meer [gepleit](#) voor strikte sociale en klimaatrandvoorwaarden aan de miljardensubsidies voor de CO2-intensieve industrie. En hebben we ons tijdens de [VN-Klimaattop](#), als onderdeel van de internationale vakbeweging, ingezet voor een '*just transition*' voor alle werknemers die worden geraakt door klimaatverandering.



Ook heeft de FNV zitting in meerdere landelijke overleggen over klimaat en duurzaamheid, waaronder de [Taakgroep Arbeidsmarkt & Scholing](#) onder het Klimaatakkoord, de [Commissie Duurzame Ontwikkeling \(DUO\)](#) van de SER en het Kernteam van het [Nationaal Programma Circulaire Economie](#). In deze overleggen maken wij er ons hard voor dat het werknemersbelang voldoende wordt meegenomen in de adviezen en de vorming van beleid.

Als FNV leggen we samen met andere organisaties in de coalitie Handel Anders druk op onderhandelaars en politici in Nederland en Europa voor eerlijke handel. Het Energy Charter Treaty (ECT) is een multilateraal handels- en investeringsverdrag over investeringen in fossiele energie-industrie en geeft kolen-, olie- en gasbedrijven een wapen in handen om de overgang naar een schoon energiesysteem te belemmeren. Zo heeft RWE een schadeclaim in kunnen dienen tegen de Nederlandse staat vanwege het voortijdig moeten sluiten van kolencentrales. Mede dankzij de acties van FNV, heeft Nederland en een aantal EU-landen inmiddels besloten terug te treden uit het ECT, waardoor de Europese commissie ook gedwongen is tot terugtreding. De uittredende landen roepen op onmiddellijk te stoppen met de geplande uitbreiding van dit verdrag naar andere landen, omdat het de internationale afspraken voor CO2-reductie ondermijnt.



### Netwerk Klimaat FNV

In 2022 is een groep nieuwe, veelal jonge, FNV-leden opgestaan die actief aan de slag wilde met het thema klimaat binnen de context van de vakbond. De directe aanleiding hiervoor was de constatering dat klimaatbeweging en vakbeweging elkaar niet altijd goed weten te vinden, met soms onnodige en voorkombare situaties waarbij beiden tegenover elkaar komen te staan. Zij hebben aansluiting gevonden bij de al bestaande klimaatwerkgroep en gezamenlijk gewerkt aan de transformatie van werkgroep naar een [Netwerk Klimaat](#). Eind 2022 is dit nieuwe Netwerk formeel ingesteld door het Algemeen Bestuur.

In de tussentijd hebben ze niet stilgezeten: naast de praktische kant van het oprichten van het Netwerk, zijn er ook al veel activiteiten geweest. Zo heeft het Netwerk succesvol een FNV-blok gemobiliseerd tijdens de (mede door FNV georganiseerde) [Klimaatmars](#) in Rotterdam, is het Netwerk met [steun-demonstraties](#) aanwezig geweest bij de stakingen in openbaar vervoer, en hebben de leden van het Netwerk veel gesprekken gevoerd met werknemers op Schiphol in aanloop naar de [demonstraties](#) van de klimaatbeweging op Schiphol.

## Wat doet de FNV zelf om haar CO2-voetafdruk te verkleinen?

Binnen de FNV werken we aan het inzichtelijk maken van de belasting van het milieu, zodat we maatregelen kunnen nemen om die te verkleinen. We gebruiken hiervoor de “Milieubarometer” van stichting Stimular. We verzamelen gegevens vanaf 2019 van de directe en indirecte CO2 uitstoot zoals de verwarming van de kantoren, het elektriciteitsverbruik en zakelijk- en woon-werkverkeer. De Milieubarometer stelt ons in staat de juiste milieumaatregelen te treffen die ons helpen om te voldoen aan de wettelijke bepalingen.

In 2022 hebben we ons gericht op het verzamelen van gegevens. Deze zijn voor bedrijfsverzamelgebouwen niet altijd voor handen. Ook het inzicht in de zakelijk en woon-werkverkeer vraagt nog aanpassingen om deze informatie beschikbaar te krijgen. Tot die tijd doen we aannames die de realiteit het beste benaderen.

Komende periode gaat de FNV de volledigheid en betrouwbaarheid van de informatie verder verbeteren, zodat we onze milieuprestaties gericht kunnen aanscherpen, en onze situatie kunnen vergelijken met bijvoorbeeld het branchegemiddelde. We stellen een korte en lange termijnvisie op voor de CO2-reductie die is vastgesteld in het Klimaatakkoord van Parijs en de wettelijke maatregelen voor onze gebouwen.

FNV JAARVERSLAG 2022

WELKOM!  
FNV CONGRES 2022

Bestuursverslag/Inhoudelijke resultaten

## 5. WE BLIJVEN ONSZELF VERBETEREN ALS TOEKOMSTGERICHTE VAKBOND (TOEKOMSTVAST)

### Innovatie

De FNV innoveert continu om de dienstverlening aan onze leden te verbeteren. Een greep uit de vernieuwingen die we in 2022 ten behoeve van onze dienstverlening hebben doorgevoerd:

- Onze Belastingservice werkt sinds kort met een planner. Leden kunnen zelf via Mijn FNV een afspraak inplannen voor de hulp bij het invullen van de belastingformulieren of de toeslagen. Onze leden kunnen nu kiezen op welke locatie ze sneller terecht kunnen, waardoor we kortere wachttijden hebben. De afsprakenplanner wordt uitgerold naar loopbaanadvies;
- De digitale stakingsregistratie is nu breed ingevoerd. Leden die staken kunnen nu sneller hun stakingsuitkering krijgen en de uitbetaling van meerdere stakingsdagen makkelijker bijhouden;
- Voor de vele verkiezingen die een vakbond statutair gezien moet organiseren is nu een digitale verkiezingstool ingericht. Leden kunnen zich via Mijn FNV kandidaat stellen, en ook digitaal hun stem uitbrengen. Daarbij is voorzien in de nodige veiligheidsmaatregelen voor geldig tot stand gekomen besluiten en gekozen organen;
- Kaderleden kunnen hun onkosten digitaal declareren, wat meer gemak en snellere uitbetaling betekent;
- Sinds de coronamaatregelen zijn we gewend geraakt aan hybride vergaderen, waarbij een deel van de mensen fysiek aanwezig is en een deel online meedoet. Daar zijn in de vakbondshuizen betere faciliteiten voor gekomen;
- De Jaaropgave is via Mijn FNV nu digitaal sneller en makkelijker opvraagbaar, waar dat in het verleden op papier gebeurde;
- De website is verbeterd, vooral voor kaderleden is het Kaderportaal toegankelijker gemaakt;
- Jubilarissen kunnen zich nu ook via Mijn FNV aanmelden voor een jubilaris-viering;
- Voor het cao-traject is een standaard vragenlijst ontwikkeld die gebruikt kan worden bij de start van een cao-traject, om wensen en verlangens van leden en niet-leden voor hun arbeidsvoorwaarden te inventariseren;
- De contributietarieven voor jongeren zijn aangepast. In een aantal stappen gaan jonge leden geleidelijk naar het volwassen contributietarief, waar dat in het verleden in één keer plaatsvond (bij het bereiken van de leeftijd van 23 jaar). Dat leidt ertoe dat meer jongere leden lid blijven;
- Het starttarief voor het lidmaatschap is aangepast van 4 naar 6 maanden voor 25 euro;
- Ledenplannen resulteert in meer focus op ledenwerving en ledenbehoud;
- Onze systemen die de individuele juridische belangenbehartiging ondersteunen zijn vernieuwd, waardoor we beter en sneller leden kunnen helpen en te woord kunnen staan. Leden kunnen hun eigen dossier inzien, en zo de informatie die hun is verteld makkelijk zelf in het dossier teruglezen.





## Vereniging

### Samenstelling bestuur

Het Algemeen Bestuur van de vereniging bestaat uit 17 personen, van wie 7 personen bezoldigd en in functie als Dagelijks Bestuurder en 10 personen onbezoldigd als Algemeen Bestuurder. Van de Dagelijks Bestuurders zijn de Voorzitter, Penningmeester en Algemeen Secretaris in functie benoemd en gekozen. Per 9 december 2022 is de Penningmeester, die met pensioen is gegaan, opgevolgd en zijn ook de vier nog bestaande vacatures in het Algemeen Bestuur ingevuld. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit vijf mannen en twee vrouwen. Van de overige leden van het Algemeen Bestuur is de helft vrouw.

### Verenigingsstructuur en taken statutaire-verenigingsorganen

Het Algemeen Bestuur (inclusief het Dagelijks Bestuur) is belast met het besturen van de FNV. De leden van het Dagelijks Bestuur hebben een taakverdeling bij het op dagelijkse basis uitvoeren van het vastgestelde beleid. Het onbezoldigde deel van het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor:

- Het vormen van een verbindende schakel tussen het Algemeen Bestuur en de sectoren/netwerken;
- Het vertegenwoordigen van het FNV-bestuur binnen de vereniging;
- Het vormen van een verbindende schakel tussen het Algemeen Bestuur en de sectoren/netwerken en de aangesloten bonden.

Ook hebben de onbezoldigde leden van het Algemeen Bestuur hun eigen aandachtsgebieden, zoals regionale vertegenwoordigingen, toegewezen sectoren, of meer specialistische aandachtsgebieden.

De taken en rollen van de onbezoldigde leden van het Algemeen Bestuur zijn in juni 2021 gewijzigd als gevolg van een aanpassing in de statuten, waarbij de toezichhoudende taak die voorheen bij de onbezoldigde leden lag, is overgeheveld naar de nieuw ingestelde Raad van Toezicht (zie verderop). Het afgelopen jaar is er meer duidelijkheid gekomen ten aanzien van de invulling van deze taken en rollen. Het is een interessante zoektocht, die in collegiaal verband door het gehele Algemeen Bestuur wordt opgepakt en waarvan het de bedoeling is dat deze uiterlijk in 2025 – op basis van de ervaringen in deze bestuursperiode – resulteert in een aangepast profiel voor de onbezoldigde leden van het Algemeen Bestuur.

In het afgelopen jaar hebben de onbezoldigde leden van het Algemeen Bestuur het bestuur vertegenwoordigd in de regio's, de sectoren en bij de aangesloten bonden. Zij hebben in de vereniging verder veelvuldig de taak vervuld om het bestuur te vertegenwoordigen bij kranstleggingen, jubilarishuldigheden, overleggen, enzovoorts.

Het Ledenparlement is de algemene ledenvergadering van de FNV en beschikt naast de wettelijke taken van de ledenvergadering ook over goedkeuringsrechten ten aanzien van diverse bestuursbesluiten, onder meer op het gebied van het beleid en budget.

Het Ledenparlement bestaat uit 102 leden. Elk van onze sectoren en aangesloten vakbonden heeft één of meer gekozen of benoemde vertegenwoordigers in het Ledenparlement.

In 2022 vond [het tweedaagse FNV-congres](#) plaats. Met honderden kaderleden en werknemers hebben we met elkaar gesproken over de huidige en toekomstige ontwikkelingen. In tientallen workshops is hard gewerkt om richting te geven aan het vakbondswerk van de komende vier jaar. De input en adviezen van het congres over de koers van de bond zijn gebruikt om het meerjarenbeleid van de FNV 2022-2025 vast te stellen in het Ledenparlement in mei 2022.



FNV Vrouw heeft zichzelf – na 75 jaar bestaan te hebben - in 2022 opgeheven. In die jaren hebben veel vrouwen gestreden voor gelijke rechten, kansen en mogelijkheden voor vrouwen, zowel maatschappelijk als op het werk. Denk aan vrouwenvakscholen en het vrouwenquotum. Een aantal leden van FNV Vrouw is verdergegaan als actief lid van het al bestaande netwerk Vrouwen binnen het ongedeelde deel van de FNV.

Het toezicht binnen de FNV is in lijn gebracht met de nieuwe wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen: sinds eind 2022 kent de FNV een [Raad van Toezicht](#), die toezicht houdt op het beleid en de uitvoering daarvan. Dat toezicht was eerder belegd bij een deel van het Algemeen Bestuur, dat is in 2021 uit het takenpakket gehaald. De leden van de Raad van Toezicht zijn door het Ledenparlement benoemd voor de duur van vier jaar. Daarmee is het toezicht goed en onafhankelijk ingericht.

### Werkorganisatie

De vereniging FNV wordt ondersteund door de werkorganisatie. Bij de werkorganisatie van de FNV werken eind 2022 1.427 fte. Dat is 108 fte minder dan in 2021. Dat is het gevolg van een geleidelijke aanpassing van de organisatie aan de lagere budgetten als gevolg van het afnemende ledental.

Van de 1.513 fte worden ongeveer 115 fte ingevuld met medewerkers met tijdelijke contracten en via externe inhuur. 63% Werkt fulltime en 37% werkt part time. Het aantal medewerkers dat jonger is dan 35 jaar is licht toegenomen.

62% van de medewerkers is vrouw, 37% is man en 0,2% is non-binair.

De FNV biedt leerlingen en studenten uit het beroepsonderwijs de mogelijkheid om stages te doen. In 2022 waren dat er 43.

De FNV staat voor gelijke kansen op de werkvloer. Iedereen mag zich welkom en uitgenodigd voelen om duurzaam bij de FNV te werken. Daarom heeft de FNV de Diversity Charter ondertekend, en daarmee de ambitie uitgesproken om de werkorganisatie voor tenminste 5% te laten bestaan uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast heeft de FNV zich aangesloten bij het platform Onbeperkt aan de Slag. Daarmee willen we mensen aan het werk helpen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het gaat om de banenafpraak voor mensen met een Wajong uitkering of een Wsw-indicatie. Het gaat hier om een specifieke doelgroep, terwijl het bij het Charter Diversiteit om een veel bredere doelgroep gaat. We hebben een boven formatief budget voor het tijdelijk plaatsen van een medewerker uit één van de doelgroepen en we hebben jobcoaches voor interne begeleiding.

In 2022 zijn 17 banen voor de banenafpraak gerealiseerd. Dat betekent dat de FNV in december 2022 in totaal 77 medewerkers in dienst had, vallend onder de (breder gedefinieerde) doelgroep.

Het ziekteverzuim is in 2022 helaas gestegen van 5,5% in 2021 naar 7,5%, ondanks diverse initiatieven die we hebben genomen. Overigens zien we dat het ziekteverzuim in Nederland vorig jaar over de hele linie is gestegen.

# KERNCIJFERS

Leden	2022	2021
Leden FNV vereniging (aantal)	703.695	725.187
Leden rechtspersonen (aantal)	166.917	169.815
Totaal aantal leden FNV	870.612	895.002
Kaderleden FNV vereniging (aantal)	20.042	21.096

Belangenbehartiging & Dienstverlening	2022	2021
In lopend jaar collectief afgesloten cao's (aantal)	332	291
Werknemers onder lopend jaar collectief afgesloten cao's (aantal)	2.600.000	2.500.000

Ledenservices contactmomenten Contactcenter (aantal)	277.517	377.584
--	---------	---------

<i>Juridische dossiers (FNV vereniging)</i>		
2e t/m 3e lijns	20.533	24.843
4e lijns (advocatuur)	394	490
Letselschade	597	545
Bureau Beroepsziekten	333	292

<i>Ledentevredenheid m.b.t.</i>		
Contactcenter	8,0	7,9
Consulenten	8,2	8,1

Belastingsservices (aantal aangiften)	50.000	37.771
---------------------------------------	--------	--------

Website bezoekers (aantal)	22.689.262	21.500.000
Twitter FNV volgers	18.905	17.700
Facebook FNV volgers	48.455	46.658
LinkedIn FNV volgers	14.997	11.816
Instagram volgers	7.265	5.494

Medewerkers	2022	2021
FTE (gemiddeld)	1.449	1.545
FTE (ultimo)	1.427	1.535
Ziekteverzuim	7,5%	5,5%

Baten (in % van totaal baten)	2022	2021
Sociaal Fondsen en O&O	17%	17%
Werkgeversbijdragen	7%	7%



