

EVALUATIE MEERJAREN BELEID 2013-2017

Januari 2017



Deze pdf is interactief:

Door de klikbare inhoudsopgave komt u direct op de pagina of artikel van uw keuze.

Via de 'home-button' keert u weer terug naar de inhoudsopgave.

U kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van uw pdf reader.

COLOFON

Uitgave FNV Pers in opdracht van FNV

Concept & Branddesign BTM | Bataafsche Teeken Maatschappij, Rotterdam

DTP Studio FNV

Order 16805 | 62083

Januari 2017

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4	SPEERPUNT 3 FNV VOOR IEDEREEN, OP ELK MOMENT (DIVERSITEIT)	25
INLEIDING	5	Jongeren	25
MEERJARENBELEIDSPLAN 2013 - 2017	6	Goede en herkenbare afspiegeling beroepsbevolking	25
Echte banen en versterking FNV	6	Ondersteunen van netwerken	26
Huis op orde	6	Leden steunen bij elk moment in hun carrière	27
SPEERPUNT 1 GEWOON GOED WERK	8	Verbinding IBB met de sectoren	27
Coördinatie op cao-afspraken	9	Aanwezig zijn op lokaal niveau	27
Het cao-proces	9	SPEERPUNT 4 UITWERKING SOCIAAL AKKOORD	28
Actiebereidheid leden	9	Landelijk niveau	28
Opvallende cao campagnes	10	Wet Werk en Zekerheid	28
Openbaar vervoer 2016	10	Participatiewet en Quotumwet	28
Sociale Werkvoorziening 2014-2015	10	Instelling werkbedrijven	29
Overheidscao's	10	Sectorplannen	30
Schoonmaak 2013-2014	10	Regie WW	30
Afval & milieu 2016	10	Pilots	30
Schiphol 2016	10	3 ^{de} jaar WW	31
VVT 2014	10	SPEERPUNT 5 INTERNATIONALE VAKBONDS-SAMENWERKING	32
Metaalcao's 2015	11	Decent work agenda	32
Zekerheid	11	Europese en internationale regelgeving	32
Sectoren en bedrijven: Arbeidsvoorwaardenagenda	11	TTIP en andere handelsverdragen	33
Lobby & Wet- en Regelgeving	12	Samenwerking met Europese en andere internationale vakbonden	33
Handhaving en naleving	15	Samenwerking in EVV	33
Zelfstandige arbeid	15	International Trade Union Confederation	34
Kwaliteit van werk	15	Mondiaal FNV	34
Gezond en veilig werken	15	International Labour Organization	35
Gevaarlijke stoffen	16	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)	35
Werkdruk	16	SPEERPUNT 6 SOCIAAL DOMEIN	36
Vakmanschap (Scholing)	17	Menswaardige uitvoering	36
Koopkracht	18	Inzetten op kwaliteit	36
Wettelijk Minimum Jeugdloon & Loonschalen voor jongeren	18	Middelen sociaal domein	37
Koopkracht senioren	18	Wmo kamer	38
Een goed pensioen.	19	SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VOOR MJB 2017-2021	39
Campagne "Koopkracht en Echte Banen"	19	Aanbevelingen	41
Samen in actie en Successen vier	19		
Gelijk werk, Gelijk loon	20		
Stop werken zonder loon	20		
Banen voor mensen met een arbeidshandicap	20		
Werkdruk	20		
SPEERPUNT 2 VERSTERKING VAKBONDSWERK EN VERENIGING	21		
Versterking van de vakbondsdemocratie	21		
Activering	22		
Vergroten zichtbaarheid	23		
Focus op ledenwerving en verhoging organisatiegraad	24		

VOORWOORD

Voor je ligt de evaluatie van het Meerjarenbeleid 2013-2017. Doel van deze evaluatie is om met een kritische blik terug te kijken op de afgelopen bestuursperiode en vast te stellen wat is gerealiseerd van het Meerjarenbeleid 2013-2017. En vervolgens de lessen uit deze periode mee te nemen bij de vaststelling van het Meerjarenbeleid voor de komende congresperiode.

In 2013 is de nieuwe FNV van start gegaan. De bond is ingrijpend van vorm veranderd. De vakcentrale FNV en de bonden FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV Bouw en FNV Sport zijn opgegaan in een ongedeelde FNV. Deze ongedeelde FNV kent 13 sectoren en bijna 100 lokale netwerken. Verder zijn enkele doelgroep en thema netwerken gevormd waarmee de diversiteit van de FNV invulling krijgt. Een tiental meer sectoraal gerichte bonden, zoals de Aob, Marver en NPB, hebben ervoor gekozen als aangesloten bond bij de FNV te blijven.

De nieuw gevormde FNV heeft zich stevig gemanifesteerd; nationaal met acties, manifestaties en lobby voor de 'Echte banen-agenda', tegen de doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt, maar ook internationaal in Europa en bij de ILO waar het stakingsrecht overeind gehouden moest worden.

De evaluatie laat zien dat we de afgelopen vier jaar veel werk hebben verzet. Als belangrijkste resultaten zie ik: brede publieke steun voor de aanpak van flexibele contracten; de uitvoering van het Sociaal Akkoord waaronder de Wet Werk en Zekerheid en de inzet op 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking; onze Red de Zorg campagne die heeft geleid tot het terugdraaien van een groot deel van de door het kabinet geplande bezuinigingen en tenslotte de opening van vakbondshuizen.

We hebben geleerd focus te leggen, weten steeds beter wat leeft op de werkvloer en zijn in het verlengde daarvan steeds beter in staat onze leden in beweging te krijgen. Dit hebben we gezien bij acties van de politie, schoonmaak en afval & milieu, de stakingen in de metaal en het OV en de hoge opkomsten bij onze 1 mei vieringen. Tegelijk zien we dat de druk vanuit de buitenwereld blijft toenemen. Ondanks alle inspanningen heeft een toenemend deel van de werkers in Nederland een flexibel contract met beperkter of geen toegang tot sociale voorzieningen en pensioenregelingen. Ook signaleren we toenemende ontduiking van cao's en bij veel werkgevers een verharde houding aan de cao tafel. Ook O&O fondsen staan onder toenemende druk, waardoor een groeiende groep werkers geen toegang meer heeft tot scholing.

Kortom er blijft nog veel te doen voor ons. Ook aan onze eigen organisatie moeten we blijven werken. We moeten sterker worden, met meer leden en vooral meer actieve leden. In het bijzonder blijft het een uitdaging om jongeren in beweging te krijgen en zich te organiseren en op te komen voor hun belangen. Onze succesvolle Young & United campagne heeft laten zien dat het kan. Dat is een hoopvol perspectief.

Leo Hartveld

INLEIDING

Startpunt van de evaluatie vormt het Congres van mei 2013. Dit was een bijzonder congres. Voor het eerst in onze geschiedenis hadden onze leden de gelegenheid gekregen rechtstreeks te bepalen wie namens hun sector in het ledenparlement zitting zou nemen én wie de nieuwe voorzitter zou worden. Op het congres werd het rechtstreeks gekozen ledenparlement geïnstalleerd. Dat nieuwe Ledenparlement benoemde na een referendum Ton Heerts als nieuwe voorzitter.

Voorts werd het voltallige Algemene Bestuur gekozen en het Meerjarenbeleidsplan 2013-2017 vastgesteld. Dit MJB werd geformuleerd tegen een sombere achtergrond. Grootste zorgpunten waren de toenemende werkloosheid, de dalende koopkracht en het oplopend aantal flexbanen en schijnzelfstandigen. Deze zorgpunten speelden al langer en waren begin 2013 aanleiding om met werkgevers het overleg te openen over veranderingen op de arbeidsmarkt. Dankzij in de vorige Congresperiode gevoerde acties en campagnes hebben wij deze onderhandelingen positief kunnen afsluiten. En in april 2013 hebben wij met werkgevers en kabinet het Sociaal Akkoord afgesloten: een afsprakenpakket gericht op vermindering van de werkloosheid, het creëren van nieuwe banen, het verbeteren van de positie van flexwerkers en modernisering van de arbeidsmarkt.

In deze rapportage bespreken we de voortgang van de doelen uit het Meerjarenbeleidsplan 2013-2017. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van de jaarverslagen van de afzonderlijke bonden van voor de fusie, het jaarverslag 2015 van de FNV, de arbeidsvoorwaardenevaluatie 2016 en andere documenten. Tevens zijn er allerlei gesprekken gevoerd.

Voor een meer gedetailleerde terugblik op de activiteiten van de sectoren (voorheen BG, Akf en Bouw) en de aangesloten bonden, verwijzen we naar hun jaarverslagen. Voor een nadere analyse van het arbeidsvoorwaarden beleid verwijzen we u naar de evaluaties arbeidsvoorwaardenbeleid.

MEERJARENBELEIDSPLAN 2013 - 2017

Verdere uitwerking van het sociaal akkoord vormt één van de zes speerpunten van het MJB. De andere speerpunten zijn: Gewoon Goed Werk, Versterking Vereniging, Diversiteit, Internationale Vakbondssamenwerking en Sociaal Domein. In de loop van de Congresperiode besloten we om de focus verder te richten op de (eerste) twee speerpunten: Echte banen en Versterking FNV. Deze twee speerpunten vormen de basis van het vakbondswerk.

ECHE BANEN EN VERSTERKING FNV

In 25 jaar tijd is de flexibilisering in hoog tempo fors toegenomen. Waar in de jaren 80 één op de vijf een flexibel contract had, is dat momenteel één op de drie. Eén op de drie werknemers heeft een onzekere arbeidsrelatie. Die onzekerheid betekent veelal dat ze niet weten wanneer ze moeten werken, dat ze niet weten hoeveel er aan het eind van de maand op de bankrekening wordt gestort, en dat ze niet weten of ze volgende maand überhaupt nog werk hebben. Deze onzekerheid betekent vooral dat je geen plannen kunt maken, geen hypotheek krijgt, en niet zomaar een huis kunt huren. Het klassieke werkgevers-risico: of er elke dag voldoende werk is, wordt volledig bij de werknemers gelegd; geen arbeid, geen loon. Een zeer kwalijke ontwikkeling, die ook de solidariteit en de sociale zekerheid uitholt.

We maakten de analyse dat deze ontwikkeling gekeerd moest worden, en dat daarvoor een versterking van onze positie cq vakbondsmacht op de werkvloer noodzakelijk is. Een activerende werkwijze in ons dagelijks werk in elke sector is daarbij essentieel. Onder activeren verstaan wij het planmatig organiseren van vakbondsmacht rond gemeenschappelijke issues die leden en potentiële leden op de werkvloer diep raken. Daarnaast constateerden wij dat het nodig is om in een aantal strategische sectoren extra te investeren met organisatiecampagnes. In een campagne wordt gedurende een langere periode met extra mensen gewerkt aan een betere positie van de werkers en de FNV.

Door het samenbrengen van mensen, op gemeenschappelijke issues, organiseer je kracht en komen wij in positie om goede afspraken te maken. De bekendste afspraken worden gemaakt in de cao's, sociale plannen en pensioenakkoorden. Deze afspraken zijn pas waardevol als deze ook worden nageleefd en kunnen worden gehandhaafd. Omdat de organisatiegraad en het aantal kaderleden is afgenomen, kunnen werkgevers het zich permitteren zich op verschillende plekken niet te houden aan met ons gemaakte afspraken. Daarom hebben we een bureau Naleving en Handhaving opgericht. Dit bureau bestrijdt uitbuiting en ontduiking en beperkt zich daarbij niet tot cao-bedrijven.

Verbetering van de positie van werkenden bereiken we ook door in het maatschappelijk overleg en via onder meer in de media misstanden aan de kaak te stellen en te laten zien wat leeft op de werkvloer.

HUIS OP ORDE

Een andere belangrijke opgave betreft de implementatie van de fusie. De sectoren moeten verder worden ingericht, netwerken ondersteund en de werkorganisaties van het ongedeelde deel samengevoegd. Voor deze laatste opgave hebben we in 2016 een extra speerpunt voor de werkorganisatie benoemd: 'huis op orde'.

De afgelopen vier jaren is hard gewerkt aan het inrichten van de sectoren en netwerken en aan het samenvoegen van de werkorganisaties. Dit laatste heeft vooral op de bedrijfsvoering een zware wissel getrokken. Voor de buitenwereld is er nu één FNV met veertien aangesloten bonden, twaalf sectoren, zes netwerken, 90 lokale netwerken en één centrale website. Onze medewerkers van de voormalige vier hoofdkantoren verhuizen binnenkort naar één hoofdkantoor in het centrum van het land.

Het integreren van de verschillende ICT systemen en databestanden bleek complexer dan verwacht. En hetzelfde geldt voor de werkprocessen. Omdat deze integratie essentieel is voor het realiseren van één van de doelen van de fusie, te weten met een relatief kleinere overhead meer kwaliteit kunnen leveren, benoemen we begin 2016 'huis op orde' als één van de hoofdprioriteiten. De verwachting is dat het nog tot eind 2017 zal duren voordat de belangrijkste systemen en processen zijn geïntegreerd.

In deze rapportage gaan we hier niet verder op in. We richten ons op het bespreken van de voortgang van de doelen uit het Meerjarenbeleidsplan 2013-2017

SPEERPUNT 1

GEWOON GOED WERK

Als aangegeven in het MeerjarenBeleidsPlan (MJB) van 2013-2017 is Gewoon Goed Werk al meerdere jaren onze prioriteit nummer één. Gewoon Goed Werk betekent: werk met voldoende zekerheid, goede arbeidsvoorwaarden, groeimogelijkheden en zeggenschap. Dat is in het meerjaren arbeidsvoorwaardenbeleid 2014-2017 getiteld: "Koopkracht en Echte banen" verder verankerd. Hierin zijn als speerpunten benoemd: Kwaliteit van werk, Meer koopkracht, Meer echte banen, Meer mensen aan het werk en Handhaving en naleving van afspraken.

Vervolgens hebben we in de Beleidskaderbrief 2015 en de Arbeidsvoorwaardenagenda 2015 nog meer focus aangebracht naar Echte banen en Versterken FNV. We kwamen tot de conclusie dat we beter een paar onderwerpen echt kunnen aanpakken dan alles half doen. De thema's die onder "echte banen" vallen zijn:

1. Zekerheid
2. Kwaliteit van werk
3. Koopkracht

In het MeerjarenBeleidsplan 2013 - 2017 is het speerpunt "Gewoon Goed Werk" uitgewerkt met diverse doelen. Deze uitwerking wordt hieronder samengevat weergegeven, binnen de drie speerpunten van onze huidige focusagenda "Echte banen". Dat is enerzijds gedaan om zo dicht mogelijk bij onze huidige agenda de eerdere doelen te bespreken en anderzijds geeft dit een eenvoudige ordening aan de gestelde doelen uit 2013:

1. Zekerheid

- Een betere positie voor flexwerkers en zzp'ers.
- Terugdringen van slechte flex en onzekere banen
- Marktwerking en aanbesteding leiden veelal tot minder zekerheid, slechtere arbeidsvoorwaarden en minder kwaliteit voor de klant, omdat de prijs bepalend is en bezuinigingen worden beoogd.

2. Kwaliteit van werk

- Alle werkenden kunnen gezond en veilig werken
- Werkenden hebben (mede)zeggenschap over werktijden en de inhoud van hun werk.
- Werkenden worden met respect behandeld. Niet alleen door hun werkgever, maar ook door het publiek waarmee ze in aanraking komen.
- Werknemers kunnen hun werk (als zij dat willen) flexibel inrichten. Als werkgevers mensen meer mogelijkheden geven zich te ontplooiën, snijdt het mes aan twee kanten. Werkgevers én werknemers krijgen dan de flexibiliteit die zij willen.
- Erkenning van vakmanschap is een belangrijk aspect.
- Bestaande afspraken in de cao en in de Arbwet over Gewoon Goed Werk moeten gehandhaafd en nageleefd worden

3. Koopkracht

- Gelijk Loon voor Gelijk Werk voor alle werkenden.
- Gewoon goed pensioen: in sectoren aanvullende afspraken maken over een optimaal pensioen

Verder zijn een aantal algemene punten benoemd, welke niet onder bovenstaande thema's zijn in te delen, zoals:

4. Samenwerken in de brede "Koopkracht en Echte Banen" campagne
5. Lobby voor betere wet- en regelgeving
6. Coördinatie van cao-afspraken over Gewoon Goed Werk

Bij een aantal doelen liggen ook duidelijke verbanden naar andere thema's zoals het Sociaal Akkoord en Versterking Vakbondswerk.

Hieronder starten we met de coördinatie op cao-afspraken. Daarna volgen de drie thema's: Zekerheid, Kwaliteit van werk en Koopkracht. En tenslotte staan we stil bij de overkoepelende campagne "Koopkracht en Echte Banen". Lobby is een onderwerp dat door de verschillende hoofdstukken heen loopt.

COÖRDINATIE OP CAO-AFSPRAKEN HET CAO-PROCES¹

Op 2 augustus 2016 zijn er in onze databank 943 cao's geregistreerd voor 5.211.000 werknemers. Wij zijn betrokken bij 835 cao's voor 5.134.000 werknemers. Na Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) vallen er 6.128.000 werknemers onder deze cao's. Ruim 2,3 miljoen werknemers vallen direct onder geldende cao's die later dan december 2016 expireren en dit seizoen dus niet vernieuwd hoeven te worden. Door AVV zal dit aantal hoger zijn.

De afgelopen congresperiode hebben we 1.530 keer een cao afgesloten. Voor een maximaal resultaat stemmen we daarbij jaarlijks af wat de inzet zal zijn, hoe we de onderhandelingen op elkaar afstemmen en welke cao's focus verdienen. Algemeen uitgangspunt hierbij is dat we streven naar samenvoeging van cao's, om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Daarnaast streven we bij de kleinere cao's die niet trendsetters zijn naar cao-looptijden van circa vijf jaar.

We zien een groeiende tweedeling bij werkgevers. Een deel van de werkgevers lijkt aan de cao-tafel nog maar één doel te hebben: de kosten zo veel mogelijk verlagen, zonder daarbij oog te hebben voor de kwaliteit van het werk. Werknemers worden niet meer als onderdeel van de onderneming gezien, maar als kostenpost. Tekenend hiervoor is dat de inhuur van uitzendkrachten soms niet meer via de afdeling HR, maar via de afdeling inkoop gaat.

Die houding maakt onderhandelen erg moeilijk. Op bijna alle tafels komen bijvoorbeeld voorstellen voorbij om de senioren dagen af te bouwen, in ruil voor twee vakantiedagen voor iedereen. Dit wordt dan eufemistisch het "generatieproof maken van regelingen" genoemd. Op bijna elke tafel gaat het daarbij alleen om afbraak zonder dat daar beleid voor terug komt waardoor oudere werknemers gezond kunnen blijven werken.

Het is lastig om goede resultaten te boeken als er veel verslechteringsvoorstellen voorliggen en wij er gezamenlijk niet in slagen om leden in beweging te krijgen voor onze eigen agenda. Daar waar dat wel lukt, met actiedreiging of daadwerkelijke acties, zien we dat we betere resultaten boeken. In 2015 is in de metaal en techniek 6 maanden en in de metaalektro zelfs 9 maanden in estafettevorm gestaakt voor een goede cao. Andere voorbeelden zijn de cao's voor het openbaar vervoer en de sector afval & milieu. Ook bij kartonproducent Solidus Solutions was er een hevig en langdurig actietraject dat zijn vruchten heeft afgeworpen. Begin juni 2015 bereikten wij een onderhandelingsresultaat voor jong en oud. Voor jonge werknemers blijft het startsalaris op niveau en oudere werknemers houden de kwartaaldagen tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Er is een aantal cao's waarbij we wel betrokken zijn, maar die we uiteindelijk niet hebben ondertekend omdat er geen enkele verbetering kon worden afgesproken of omdat alle risico's in deze contracten worden afgewenteld op werknemers. Eerder gebeurde dat bij de supermarkten. In 2015 betreft dat vijf cao's, waaronder de cao's voor Rabobank, Ikea en Fashion en Sport (INretail).

Een cao die wordt afgesloten met ons leidt tot een beter resultaat. We kiezen er bewust voor om geen cao's af te sluiten waarbij onze leden er op achteruit gaan. Want waarom zou je lid zijn van een bond die vervolgens jouw inkomen verlaagt? Op de plekken waar we geen cao hebben afgesloten, kiezen we ervoor om te versterken en pas weer aan tafel te verschijnen als onze positie in de bedrijven sterk genoeg is om verbeteringen af te dwingen.

ACTIEBEREIDHEID LEDEN

De verharde houding van werkgevers betekent dat steeds meer druk nodig is om met hen afspraken te maken over zekerheid en echte banen. Steeds vaker voelen we ons gedwongen een (voor)ultimatum uit te brengen. Onze leden laten zien dat ze op steeds meer plekken bereid zijn om in actie te komen. Het lukt ons steeds beter deze betrokkenheid te organiseren. En met resultaat. De cao's metaal, Sociale Werkvoorziening, openbaar vervoer en afval & milieu hebben laten zien dat we met (dreiging van) acties, betere resultaten binnenhalen.

1 Bron: arbeidsvoorwaarden evaluatie 2016

OPVALLENDE CAO CAMPAGNES

In een aantal sectoren hebben we met langdurigere inzet en activerend vakbondswerk opvallende resultaten afgedwongen.

OPENBAAR VERVOER 2016

In het OV waren het dit jaar lastige onderhandelingen. Op basis van het eindbod van werkgevers zijn we een actie-traject begonnen. De actiebereidheid bleek groot met meer dan 1500 leden op de actiebijeenkomsten. Onder druk van acties zijn de onderhandeling weer gestart wat tot een mooi resultaat heeft geleid.

SOCIALE WERKVOORZIENING 2014-2015

In de SW liep een langlopend conflict, zowel over de cao als over de bezuinigingen. Vanwege die bezuinigingen wilden de werkgevers geen loonsverhoging meer afspreken en daarmee feitelijk iedereen langzaam richting het minimumloon sturen. Vanwege de lange duur van het actietraject bleek het steeds moeilijker om mensen te mobiliseren en perspectief te bieden. Daarom heeft toen een herijking plaatsgevonden, waarbij is gekozen om de acties samen met de werkgever te focussen op het kabinet. De werkgevers hadden immers door de bezuinigingen te weinig middelen om tot een fatsoenlijke cao te komen. Voorts werd besloten een kort maar stevig actietraject als finale te plannen. Door deze aanpak herleefde het enthousiasme en het geloof in een goed resultaat. Het kabinet kwam over de brug, waarna de werkgevers meer loon en werkzekerheid konden bieden.

OVERHEIDSCAO'S

Na vijf jaar nullijn en toenemende onrust hierover, deed het kabinet een opvallende poging om in 2015 tot een centraal publiek akkoord te komen. Omdat het resultaat vooral een sigaar uit eigen doos was, tekenden wij niet voor dat akkoord, maar de andere bonden wel. Na verschillende publiciteitsgerichte activiteiten en rechtszaken en de daarmee gepaard gaande onrust, besloot het kabinet een bemiddelaar aan te stellen. Hierdoor werden alsnog aanvullende afspraken gemaakt, waarmee nagenoeg geheel aan onze bezwaren tegemoet werd gekomen.

SCHOONMAAK 2013-2014

De schoonmaakcampagne in 2013 had een andere insteek dan eerdere jaren. Er is voor gekozen om het vak positief neer te zetten en Nederland schoner te maken. Na een serie acties is het gelukt om de straf op ziekte af te schaffen en een goede loonsverhoging af te spreken.

AFVAL & MILIEU 2016

Bij Afval&Milieu loopt een investeringsplan waarbij met extra bestuurders en consultants vooral aan kracht op de werkvloer wordt gebouwd. Dit heeft tot een hogere organisatiegraad en nieuwe kadergroepen geleid. Eén van de onderwerpen die daarbij naar voren kwam is de onzekere positie van uitzendkrachten. Tijdens het cao-traject is dit groot op de agenda gezet, onder andere door een Puinboek met voorbeelden van de ervaringen van leden met een onzeker contract. Het bod van werkgevers is afgewezen en onder druk van acties is toch een akkoord gekomen met een hogere loonsverhoging en meer echte banen voor uitzendkrachten.

SCHIPHOL 2016

Op Schiphol was een campagne gestart, maar deze bleef te lang onzichtbaar. Door gewoon goed vakbondswerk was een flinke positie opgebouwd, maar het lukte onvoldoende om het publieke debat onze kant op te krijgen. Daarom is de campagne herijkt. Bij die herijking was een deel van de kadergroep aanvankelijk onvoldoende aangesloten, maar later is dat goed hersteld. In de zomer van 2016 is een stevige strijd gestreden bij KLM, met als inzet: geen race naar beneden. In de beveiliging is het gelukt om afspraken te maken over het terugdringen van de werkdruk.

VVT 2014

Het cao-traject voor de VVT kende twee belangrijke leerpunten. Door de aanbestedingen uit de WMO ontstond er een grote druk op de lonen van onze leden. Bedrijven schreven voor te lage bedragen in, waardoor ze eigenlijk het cao loon niet meer konden betalen. Centrale inzet was om deze race naar beneden te stoppen door in de cao een bodem af te spreken voor thuiszorg en zo de markt te reguleren. Daar was veel druk voor nodig, maar staken is lastig in deze sector omdat onze leden erg betrokken zijn bij hun cliënten. Door te experimenteren met nieuwe actievormen is dit

toch gelukt. In een serie van 1-minuut-acties die op steeds meer plekken in het land plaatsvonden, is effectief druk opgebouwd en zijn we er in geslaagd om met werkgevers afspraken te maken om de race naar beneden te stoppen. Ook hebben we bereikt dat in deze cao is vastgelegd dat werknemers géén nuluren contracten meer krijgen.

METAALCAO'S 2015

In totaal waren er negen maanden acties en 42000 stakingsdagen nodig om tot een goed resultaat te komen. Dit heeft een enorme inspanning gevraagd van zowel de werkorganisatie als van de kaderleden. Ondanks de lange duur bleef de actiebereidheid hoog. Ook is het gelukt om duidelijk te maken welke onderwerpen er voor ons op het spel stonden, al was het soms lastig om de "moderniseringsagenda" van werkgevers te ontmaskeren. Dit is slechts een greep uit de vele door ons gevoerde acties. Voor meer informatie verwijzen we u naar de jaarverslagen van de Sectoren en VLR bonden.

ZEKERHEID

Al vóór 2009 signaleerden wij een toename van de zogenaamde flexibele schil en zagen dat deze niet alleen de positie van de individuele werknemer verslechtert maar ook het fundament onder ons sociale stelsel aantast. Daarom zijn we de campagne Koopkracht en Echte Banen gestart.

We zijn hiermee op diverse niveaus aan de slag gegaan. In de sectoren en bedrijven, onder andere door aan de cao-tafel een duidelijke inzet hierop te hebben. Deze is elk jaar verwoord in de arbeidsvoorwaardenagenda. Aansluitend op die activiteiten in de sectoren, hebben we op nationaal niveau stevige lobby gevoerd in de Kamer en in de SER en de Stichting van de Arbeid. Vanuit het Sociaal Akkoord (zie speerpunt 4) is de Wet Werk en Zekerheid tot stand gekomen, en ook de Wet Aanpak Schijnconstructies. Aanvullende afspraken hierop worden in de Stichting van de Arbeid gemaakt. De SER heeft advies uitgebracht over de Toekomstige Arbeidsmarktinfrastructuur (TAW), waarin de rol van de sociale partners in het sociale stelsel wordt uitgewerkt. Ook hebben we internationaal het probleem van de flexibilisering mede op de agenda gezet.

SECTOREN EN BEDRIJVEN: ARBEIDSVORWAARDENAGENDA

In het najaar van 2015 constateerden we dat vakbonden en werkgevers steeds vaker afspraken maken om onzeker werk aan te pakken en de doorstroom naar een echte baan te bevorderen. Die afspraken komen na acties van werknemers tot stand.

CBS-cijfers laten zien dat het aantal vaste banen in de laatste periode gegroeid is met ongeveer 25.000 (van oktober 2015 tot april 2016). Desondanks werken nog heel veel mensen in onzekere contracten. Volgens cijfers van de flexbarometer² had in 2013 62,6% van de werkenden een vast contract. In 2016 is dit percentage gedaald naar 61,6%. In het tweede kwartaal van 2016 werkt een derde van alle werkenden in een flexibel contract (21,9%, ruim 1,8 miljoen werkenden) of als zzp-er (12,1%, 1 miljoen werkenden). Jongeren worden onevenredig zwaar getroffen door de flexibilisering: 65 procent van de oproepkrachten is jonger dan 25 jaar.

De groei van de flexibele schil is aan het afvlakken. Werkgevers voelen meer druk om werknemers een echte baan te bieden. Hieronder is een totaal beeld van de afspraken in cao's om de doorgeschoten flexibilisering op de arbeidsmarkt aan te pakken.

TYPE AFSPRAAK	AANTAL AFSPRAKEN TOTAAL (% VAN ALLE CAO'S)
Maximering tijdelijk personeel	71 (8,7%)
Tijdelijk personeel alleen voor tijdelijk werk	122 (15%)
Afspraken over doorstroom flex naar vast	57 (7,0%)

Bron: KIC (Kennis- en Innovatiecentrum - Caoresearch)

2 Flexbarometer.nl is een samenwerkingsverband tussen FNV, TNO en ABU.

In mei 2015 is samen met de ledenparlementscommissie Arbeidsvoorwaarden een aantal regiobijeenkomsten georganiseerd, bedoeld om met bestuurders en kaderleden uit onderhandelingsdelegaties het lopende cao-seizoen te bespreken en plannen te maken voor de arbeidsvoorwaardenagenda 2016. Daaruit kwam duidelijk naar voren dat het essentieel is dat we vaker verbindingen maken tussen sectoren, omdat op veel plekken gelijke thema's spelen. En we hebben besloten dat de arbeidsvoorwaardenagenda ondersteunend is aan de plannen die de sectoren maken. Om die plannen te realiseren, is een scherpe focus van belang. Evenals een versterking van onze positie op de werkvloer. Deze ideeën hebben we verwerkt in de arbeidsvoorwaardenagenda 2016, die afgelopen november door het Ledenparlement is vastgesteld.

LOBBY & WET- EN REGELGEVING

Lobby moet nooit los worden gezien van de activiteiten van de leden in de sectoren. Met de GGW-meter³ is uitgebreid onderzoek gedaan naar de beleving van zeker en onzeker werk. Op 26 maart 2015, in de Week Van Het Onzekere Werk, hebben we de resultaten van dit onderzoek in Amsterdam gepresenteerd en aangeboden aan minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Europees semester

Het Europees semester (EU economisch en budgettair beleid), beïnvloedt de ruimte van lidstaten om zelf hun nationale begroting vorm te geven. Sinds de start van dit proces van Europees begrotingstoezicht, hebben wij ons ingezet voor een betere weging van sociaal beleid en begrotingsbeleid, zodat een begrotingsevenwicht niet over de hoofden van burgers en werknemers tot stand komt. En we hebben ervaren dat een actieve lobby werkt. In 2015 is het gelukt om de aanbeveling op onze nationale loonontwikkeling (en dus op de rol van sociale partners en de cao) geschrapt te krijgen. In 2016 hebben we ingezet op 'doorgeslagen flex' en dankzij onze inspanningen heeft de Europese Commissie onze inzet overgenomen en de Nederlandse overheid opgeroepen de doorgeslagen flex aan te pakken. De Europese Commissie heeft dit als volgt verwoord, Nederland moet *"resterende belemmeringen voor het inhuren van personeel op basis van vaste overeenkomsten aanpakken en de doorstroming van tijdelijke naar vaste overeenkomsten bevorderen. De sterke stijging van het aantal zelfstandigen zonder personeel aanpakken, mede door fiscale verstoringen die zelfstandige arbeid stimuleren, te beperken zonder het ondernemerschap te schaden, en door de toegang van de zelfstandigen tot betaalbare sociale bescherming te bevorderen"*. Wij krijgen voor onze echte banen-agenda dus steun uit Europa!

Wet Werk en Zekerheid (WWZ)

Na jaren onderhandelen en druk uitoefenen hebben we bereikt dat de nieuwe Wet Werk en Zekerheid gericht is op vermindering van zogenoemde flex-banen, door de positie van flexwerkers te versterken en het ontslagrecht rechtvaardiger te maken. De Wet Werk en Zekerheid is een uitvloeisel van het Sociaal Akkoord en trad op 1 juli 2015 in werking. In deze wet zijn maatregelen afgesproken om de arbeidsmarkt aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen en een bijdrage te leveren aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Hiervoor worden wijzigingen doorgevoerd in het flexrecht, het ontslagrecht en de werkloosheidswet (WW).

Tussen 2013 en 2015 is veel werk verzet om te zorgen dat de Wet Werk en Zekerheid de positie van flexwerkers verbeterd en het ontslagrecht rechtvaardiger wordt. In 2015 is vooral gewerkt aan informatieverstoring en de ontwikkeling van beleid over Wwz. Het beleid is vastgesteld en verspreid binnen de organisatie. Wij hebben gericht aandacht besteed aan de beeldvorming over deze wet, omdat diverse partijen de wet als slecht afschilderen. Volgens hen is het een wet die niet werkt zoals bedoeld of werkgevers op hoge kosten jaagt bij ontslag.

Wij hebben in 2015 en 2016 de eerste procedures op basis van de Wwz gevoerd en de jurisprudentie ontwikkelt zich. We verwachten dat in de loop van 2016 duidelijk wordt welke koers de jurisprudentie over de Wwz inslaat.

³ De Gewoon Goed Werk Meter is een tool voor bestuurders om activerend vakbondswerk in bedrijven op te zetten. Bestuurders en kaderleden gebruiken deze tool als ze in gesprek gaan met werknemers om input en bewijs bij (cao-) onderhandelingen te vergaren.

In het voorjaar van 2016 is de opzet van de evaluatie en het eerste beeld na de invoering van de wet besproken in de Kamer. Wij vinden het te vroeg om de wet nu al te evalueren. Op verzoek van minister Asscher wordt wel binnen de Stichting van de Arbeid het gesprek over de Wwz gevoerd met werkgevers. Ons uitgangspunt is dat het sociaal akkoord recht overeind blijft staan. Er is verder gekeken naar de knelpunten in de ketenbepaling bij seizoensarbeid. Dat heeft geresulteerd in een bijzondere afspraak voor dit soort werk. Intern scholen we (nieuwe) bestuurders op het Wwz- en flexdossier, zodat zij deskundig de bedrijven in kunnen.

Ontslagrecht

Werkgevers dringen al jaren aan op versoepeling van de ontslagbescherming. Die is er niet gekomen. Wel wordt de ontslagbescherming per 1 juli 2015 eenvoudiger en eerlijker. De ontslagroute wordt duidelijk: via het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid, bij andere redenen via de kantonrechter. En voortaan heeft iedereen die minimaal twee jaar in dienst is geweest recht op een 'transitievergoeding'. Deze komt in de plaats van de ontslagvergoeding en benadrukt de overgang naar ander werk. Voorheen was er geen 'recht op' een ontslagvergoeding: je kreeg deze alleen als je baas ontslag had aangevraagd via de kantonrechter.

De ontslagbescherming blijft bestaan. Een ontslagaanvraag van de werkgever wordt getoetst door de kantonrechter of het UWV. Ook de redenen voor ontslag en de regels voor anciënniteit (hoe lang je in dienst bent) en afspiegeling (leeftijdsgroepen) blijven hetzelfde. Als werkgevers niet voldoen aan de regels, bijvoorbeeld omdat ze hun personeelsdossiers niet op orde hebben, dan gaat het ontslag vaak niet door. Nieuw is dat werknemers en werkgevers een beslissing van het UWV of de kantonrechter in hoger beroep kunnen aanvechten. Die mogelijkheid was er nog niet.

Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)

Ook signaleerden wij dat steeds meer werkgevers gebruik maken van schijnconstructies. Deze schijnconstructies leiden tot oneerlijke concurrentie en ernstige aantasting van de arbeidsvoorwaarden van die werknemers.

Schijnconstructies komen vaak voor in de tuinbouw, de bouw en de vervoerwereld. Op 26 februari 2015 ontvingen Kamerleden een petitie van 27.000 leden uit de sectoren Vervoer en Bouw. Met die petitie gaven zij het belang van de Wet Aanpak Schijnconstructies aan. Met deze wet kunnen echte banen worden beschermd en kan voorkomen worden dat werknemers worden uitgebuit. De Tweede Kamer en later ook de Eerste Kamer stemden in met de WAS en in juli 2015 is een deel van deze wet in werking getreden. De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gewijzigd, inclusief de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers. De Wet draagt hiermee bij aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en aan een goede beloning voor werknemers conform wet- en regelgeving, cao's of afspraken in individuele arbeidsovereenkomsten.

Wij maken ons grote zorgen over de toename van contracting op de arbeidsmarkt. Hierdoor verdwijnen echte banen. Bedrijven verdienen miljoenen aan deze constructie en ontduiken hiermee de uitzend-cao. Dit blijkt uit een rapport dat wij maakten. Bovendien hebben we met een filmpje deze verdwijntruc getoond.

We hebben standaardbrieven ontwikkeld op grond waarvan werkgevers kunnen worden aangesproken en/of aansprakelijk gesteld. We voeren collectieve procedures tegen werkgevers en inleners/ uitzendbureau's.

Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties

De Wet DBA heeft ingaande 1 mei 2016 de VAR afgeschaft. Mede op ons verzoek is een overgangperiode afgesproken. De Belastingdienst zal pas vanaf 1 mei 2017 gaan handhaven. De zogenaamde VAR Winst Uit Onderneming werd verstrekt na informatie door de zelfstandige. Wanneer bleek dat in de praktijk toch niet als zelfstandige was gewerkt, kon alleen de werkende worden aangepakt. De opdrachtgever/werkgever was bij voorbaat gevrijwaard van het innen van loonbelasting en het betalen van premies. Het resultaat was dat de Belastingdienst in de praktijk niet kon handhaven. Deze arbeidsrechtelijke onduidelijkheid heeft een belangrijke rol gespeeld bij de toename van zelfstandige arbeid op plaatsen waar in de praktijk eerder als werknemer werd gewerkt. Enige zekerheid vooraf kan nu nog worden gegeven als op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst wordt gewerkt. Maar dan moet ook echt als zelfstandige worden gewerkt.

Werkgevers/opdrachtgevers moeten duidelijk wennen aan het idee dat als iemand als werknemer werkt, een arbeidscontract moet worden aangeboden. Er zijn goede voorbeelden waar dat ook gebeurt. Helaas zijn er ook mensen die tussen wal en schip vallen en die geen werk meer krijgen aangeboden.

De Wet DBA lijkt te werken zoals die is bedoeld. Schrijnende gevallen komen vooral voor waar werkgevers/opdrachtgevers last hebben van koudwatervrees. Het zou helpen als de belastingdienst benadrukt dat handhaven met terugwerkende kracht niet aan de orde zal zijn waar werkgevers op de goede weg zijn.

Ondertussen hebben wij veel tijd gestoken in voorlichting aan leden, maar ook aan opdrachtgevers/werkgevers. Er is een toetsingskader ontwikkeld voor het mede ondertekenen van een modelovereenkomst. In de cao Bouw is vooruitgelopen op de Wet DBA. Er zijn afspraken gemaakt over waar mensen als zelfstandige kunnen werken en waar niet. En er is een verwijzing naar de bijbehorende modelovereenkomst in de cao opgenomen. Over de modelovereenkomst wordt nog gesproken.

Contracting en A1 verklaring

Het verdienmodel rond de A1-verklaring hebben we succesvol blootgelegd en dat heeft veel publiciteit gegenereerd. De A1-regeling was oorspronkelijk bedoeld om in het buitenland gedetacheerde werknemers bescherming te bieden door de sociale zekerheid in het thuisland van toepassing te laten zijn, maar is nu de grootste schijnconstructie op de Europese arbeidsmarkt. Met een A1 verklaring dragen Oost-Europese werknemers die bijvoorbeeld in Nederland werken hun sociale premies af in het thuisland over het daar geldende lage minimumloon. Werknemers uit bijvoorbeeld Polen en Roemenië zijn daarmee zomaar een derde goedkoper dan hun Nederlandse collega's. De nadelige gevolgen rondom het gebruik van de A1-verklaring staan duidelijker op de kaart, zowel intern als bij de politiek en overheidsinstanties zoals de Inspectie Sociale Zaken & Werkgelegenheid (ISZW). Wij hebben het Nederlandse voorzitterschap van de EU (januari -t/m juni 2016) aangegegrepen om de A1-schijnconstructie - en de negatieve effecten daarvan - te agenderen op de Europese politieke agenda.

We zijn op meerdere manieren bezig om contracting aan te pakken: via procedures, invloed op wetgeving, met activerende trajecten en bepalingen in de inlenende cao's. Met contracting worden zowel de cao van de opdrachtgever als de uitzendcao's ontlopen. We zien dat contracting toeneemt. We komen het niet alleen meer tegen in de logistiek of de agrarische sector, maar ook in de metaalsector en de industrie. Het blijft een uitdaging om van de aanpak van contracting een prioriteit te maken in de sectoren en vaste medewerkers te betrekken.

Aanbesteding

De wijze van aanbesteden door rijk, provincies en vooral gemeenten leidt tot grote druk op de arbeidsvoorwaarden. Wat eerst nog incidenten waren, is inmiddels in veel sectoren een structureel probleem geworden. We constateren steeds vaker dat werknemers tijdens aanbestedingsprocedures (al dan niet gecombineerd met bezuinigingen) geconfronteerd worden met een verslechtering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Er zijn te weinig formele mogelijkheden voor werknemers om hun belang daadwerkelijk te laten meetellen tijdens een aanbestedingsprocedure. Langdurige zeer gerichte druk op de beslissers is essentieel om hier tot succes te komen. Werknemers in onder meer de zorg, welzijn, openbaar vervoer, bouw, schoonmaak en sociale werkvoorziening zijn de dupe van aanbestedingsbeleid waarbij in de praktijk vaak alleen de prijs telt ten koste van de kwaliteit. Dit leidt tot verlies van arbeidsplaatsen, gaat ten koste van het inkomen van werknemers en ten koste van de kwaliteit van de dienstverlening of het product.

Sectoren hebben nu allerhande initiatieven lopen richting gemeenten. Bijvoorbeeld rond de acties in het busvervoer in Almere, gericht op het opnemen van veiligheidsmaatregelen in de aanbestedingseisen vanuit de gemeente. Wij hebben ook een kort geding tegen Connexxion gevoerd en gewonnen om voor dit doel actie te mogen voeren (niet Connexxion, maar de gemeente was immers de partij waar de actie zich op richtte).

Middels lobby wordt ook in Den Haag aandacht hiervoor gevraagd. Bij Bouw zijn AVW besproken en aangescherpt in het aanbestedingsbeleid. Bezoeken leverden daarnaast ook voldoende materiaal op om opdrachtgevers en werkgever aansprakelijk te stellen.

Bij aanbestedingen speelt de Ondernemingsraad (OR) een belangrijke rol op grond van zijn wettelijke taken. We hebben voorlichtingsmateriaal ontwikkeld over die rol van de OR.

HANDHAVING EN NALEVING

Onze leden signaleerden de afgelopen jaren dat steeds meer werkgevers zich niet hielden aan cao en regelgeving. Dit was voor ons aanleiding om het bureau handhaving en naleving op te richten.

In het eerste jaar is het bureau vooral bezig geweest met ophalen van loonstrookjes, het signaleren van misstanden en weer leren hoe afspraken moeten worden nagekomen. Aansluitend is steeds meer nadruk gelegd op het in kaart brengen van schijnconstructies en verdienmodellen. Samen met de sectoren is gewerkt aan het terugbrengen van een gelijk speelveld voor alle werkgevers.

Eind 2016 heeft het bureau zijn werkzaamheden geëvalueerd. Enkele van de belangrijkste aanbevelingen zijn:

- De in cao's vastgelegde afspraken rondom werktijden en dergelijke eenduidiger formuleren. In veel van de cao's blijken de afspraken voor meerderlei uitleg vatbaar;
- Het zou cao onderhandelaars helpen als zij beter inzicht hebben in de kostenverschillen tussen vaste krachten en uitzendkrachten;
- Instanties betrokken bij de regulering van bedrijven, arbeidsmarkt en sociale verzekering (zoals de belastingdienst, inspecties, sociale fondsen en pensioenfondsen) zouden meer moeten samenwerken;
- Naleving is arbeidsintensief en daarmee kostbaar;
- Naleving moet van onderop komen. Samen met kaderleden en leden. De aanpak van deskresearch, ophalen van informatie en informeren via één op een gesprekken, activerend vakbondswerk en veel meer je gezicht laten zien op de werkvloer biedt kansen. Kansen om de misstanden aan te pakken en de kans om sterker te worden en te laten zien waar de vakbeweging voor staat.

ZELFSTANDIGE ARBEID

Wij willen de positie van zzp'ers versterken, schijnzelfstandigheid bestrijden en daarmee voorkomen dat werknemers en zelfstandigen tegen elkaar worden uitgespeeld. Er is besloten dat de belangen van zelfstandigen en werknemers in beginsel het beste gezamenlijk binnen de sectoren of bonden uit het gedeelde deel kunnen worden behartigd. Daarom wordt gewerkt aan een fusie met FNV Zelfstandigen. Binnen onze werkorganisatie zal een expertisebureau worden opgericht. In eerste instantie zullen de individuele en collectieve belangenbehartiging zelfstandigen bij een Centrum zelfstandigen worden ondergebracht. Het is de bedoeling dat sectoren de belangenbehartiging op den duur overnemen.

We hebben een visie op de plaats van zelfstandige arbeid op de Nederlandse arbeidsmarkt neergelegd. Deze visie gaat over de arbeidsrechtelijke afbakening, sociale zekerheid, pensioenopbouw en fiscaliteit. Het gaat ook over de overtuiging dat zzp'ers collectief moeten kunnen onderhandelen over de prijs van de arbeid. Binnen de wettelijke kaders wordt ruimte gezocht. Zo zijn tariefafspraken gemaakt in de cao orkesten en in de architecten cao. De rem-placantenregeling voor de orkesten heeft stand gehouden bij het Europees Hof van Justitie. Toch zal de wettelijke ruimte vermoedelijk tekort schieten. Wij pleiten bij het rijk voor aanpassing van de mededingingswetgeving.

KWALITEIT VAN WERK GEZOND EN VEILIG WERKEN

In het kader van onze strijd voor gezond en veilig werken voor iedereen, hebben we de afgelopen Congresperiode onder meer de volgende resultaten behaald.

De cabines van veel bussen waren een zeer ongezonde werkplek: niet af te stellen stoelen, slecht overzicht, ontbrekende (stand)airco's. Onze werkgroep 'gezonde bus cabine' heeft zich ingezet voor het verbeteren van deze arbeidsomstandigheden. Deze werkgroep heeft werkgevers en fabrikanten met succes aangesproken op de slechte situatie. Daarnaast heeft de werkgroep met een activerende campagne werknemers van andere busbedrijven aangespoord om binnen hun eigen bedrijf te strijden voor een betere bus cabine.

De werkgroep heeft inmiddels ook op Europees niveau status bereikt, waarbij ze praat met fabrikanten over nieuw te ontwikkelen bus cabines, en in gesprek is met de EU over nieuwe normen voor bus cabines.

Met de basiscursus Arbo geven we jaarlijks meerdere groepen kaderleden de kennis en vaardigheden om binnen hun eigen bedrijf met activerend vakbondswerk een belangrijk Arbo-onderwerp aan te pakken.

We hebben een succesvolle mediacampagne zomerhitte gevoerd. Via kranten en TV hebben we onze boodschap verspreid, dat blootstelling aan extreme hitte op de werkplek niet acceptabel is en mensen oproepen onze Meldlijn Zomerhitte te bellen. Aan deze oproep hebben een paar duizend mensen gevolg gegeven. Vermeldenswaardig is dat de Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid onze vakbondsnorm voor hitte: de hittestress-calculator, heeft overgenomen als maatgevend in hun inspecties.

We hebben veilig en gezond werken in de logistiek, op de kaart gezet door middel van een grote logistiek-campagne. Via deze campagne hebben we werknemers van verschillende logistieke bedrijven geïnformeerd over onderwerpen als lichamelijke belasting, veiligheid en werkdruk. En hen geactiveerd hier in hun bedrijf aandacht voor te vragen. Dit heeft in een aantal bedrijven geleid tot trajecten gericht op verbetering van de werkomstandigheden.

Dankzij onze lobby is de Arbowetgeving nu meer gericht op preventie. Zo is vastgelegd dat in het arbeidscontract van de arbodienstverlener 'preventie' moet zijn opgenomen. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht gekregen op de aanstelling van de Arbomedewerker. Ook is het Arbospreekuur teruggekeerd en heeft de bedrijfsarts weer toegang tot de werkplek gekregen.

GEVAARLIJKE STOFFEN

Voor asbest slachtoffers met de ziekte asbestose hebben we een compensatieregeling via het Instituut Asbestslachtoffers weten te bewerkstelligen.

Op Europees niveau hebben we hard geknokt voor de aanpak van werk gerelateerde kanker. Met als resultaat dat 50 stoffen zijn toegevoegd aan de lijst van kankerverwekkende stoffen voor welke een wettelijk bindende grenswaarde geldt. Aan het begin van deze congresperiode stonden slechts vier stoffen op deze lijst.

De geplande Europese deregulering van wetgeving op het terrein van Arbeidsomstandigheden, hebben we weten om te buigen tot 'herstructurering en updating'. Wij verwachten dat dit zal resulteren in een versterking en verbetering van de wetgeving rondom arbeidsomstandigheden.

De zogenaamde Nederlandse 'kop wetgeving'⁴ op het gebied van reprotoxische stoffen hebben we weten te behouden. Ruim een kwart van de werkenden wordt blootgesteld aan gevaarlijke stoffen op het werk. Werknemers maken zich hier terecht zorgen over en dringen soms aan op actie. Om bestuurders en kaderleden hierbij te ondersteunen is een stappenplan ontwikkeld: de leidraad gevaarlijke stoffen.

WERKDruk

Werkdruk is op dit moment arbeidsomstandighedenrisico nummer één in Nederland. Cijfers uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO laten zien dat op drie aspecten van werkdruk er sinds 2012 een stijging is ingezet. 45% van de respondenten geeft aan heel veel werk te moeten doen, 37% geeft aan erg snel te moeten werken en 31% geeft aan extra hard te moeten werken. Ook onze eigen Gewoon Goed Werk Meter geeft het signaal van een toenemende werkdruk. In 2012 gaf bijna 50% van de respondenten aan dat zij onder hoge tijdsdruk moeten werken. In 2016 is dat 60%.

Dat werkdruk arbeidsziekte nummer één is constateerden we al in 2013. We zijn toen aan de slag gegaan dit meer onder de aandacht te brengen bij bedrijven en binnen de politiek.

4 Van kopwetgeving is sprake wanneer op nationaal niveau extra eisen worden gesteld bovenop de op Europees niveau gestelde minimum eisen.

In het kader van de KEEB-deelcampagne Werkdruk hebben we in sectoren werkdruk-trajecten georganiseerd, onder meer met een FNV Roadshow Werkdruk. Deze roadshow is tijdens de week van de werkstress langs diverse bedrijven gegaan. De belangstelling van werknemers uit de bedrijven, landelijke en regionale pers was steeds groot. En na de roadshows konden we nieuwe leden inschrijven.

Eén van de instrumenten die we hebben ontwikkeld is de Sneltest werkdruk. Kijk op [FNVsneltestwerkdruk.nl](https://www.fnv.nl/onderzoek-en-advies/werkdruk/sneltest-werkdruk)
De Sneltest werkdruk is circa 900 keer ingevuld, bij 51 procent van de invullers was de werkdruk te hoog.

We maken op steeds meer plekken, soms onder druk van acties, afspraken over de aanpak van werkdruk. Omdat de werkdruk nog steeds toeneemt, is een blijvende inzet nodig. Daarbij lijkt het voor de hand te liggen om te focussen op meer collega's op de werkvloer.

Verder zijn er steeds meer initiatieven waarbij kortere werkweken het antwoord zijn op de vraag om werkverlichting. Doordat ouderen minder gaan werken ontstaan er nieuwe banen om werklozen (waaronder ook jongeren) te laten instromen. Aandachtspunt blijft wel dat deze vrijgekomen uren ook werkelijk herbezet worden. Inmiddels is goede ervaring opgedaan bij gemeenten, waar gestart is met het Generatiepact. Het generatiepact heeft als doelstelling om oudere werknemers de mogelijkheid te geven om parttime te gaan werken, met behoud van een deel van het inkomen en volwaardige pensioenopbouw, en hiermee werkgelegenheid te creëren voor jongeren.

De aandacht in sectoren en onze lobby heeft er mede voor gezorgd dat ook op nationaal niveau aandacht voor deze problematiek ontstond. De minister van sociale Zaken gaf in mei 2014 het startsein voor een campagne om werkgerelateerde stress bespreekbaar te maken en tegen te gaan. De Week van de Werkstress is één van de maatregelen van Asscher om het probleem van werkstress aan te pakken.

VAKMANSCHAP (SCHOLING)

Ondanks veel discussie in de polder over het belang van scholing, signaleren we weinig nieuwe ontwikkelingen in de cao-afspraken. Bijna alle cao's bevatten afspraken over scholing en ontwikkeling. De meesten (ongeveer 80%) gaan over op de functie gerichte scholing. Veel minder afspraken worden er gemaakt over algemene scholing (ongeveer 16%) of een individueel scholingsbudget (12%). Er is een kleine toename in afspraken gericht op duurzame inzetbaarheid. Verontrustend is de toename van terugbetalingsregelingen in de cao. Dit pakt met name slecht uit voor werknemers met een tijdelijk contract, die gemiddeld al minder toegang hebben tot scholing en ontwikkeling.

In 2015 hebben wij een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het SER-advies over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, met betrokkenheid van docenten en studenten. Wij zien scholing en bevordering van loopbaanontwikkeling als een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling die een werknemer kan doormaken in een Echte Baan. De aanbevelingen uit het SER-advies leiden tot vergroting van de kwaliteit en versterking van de positie van docenten en sociale partners. Dat die laatste punten van belang zijn blijkt ook uit de acties van docenten en studenten in 2015 tegen het doorgeschoten rendement denken in het hoger onderwijs.

O&O-fondsen staan steeds meer onder druk. In sommige sectoren trekken werkgevers de stekker eruit en in andere wordt de bijdrage aan het fonds ingrijpend verlaagd. Ook de politiek dreigt met maatregelen die de positie van deze fondsen verzwakken. Dit terwijl de fondsen voor een grote groep werknemers zorgen dat ze toegang tot scholing hebben, zowel vakgericht als breder. Wij willen juist de individuele toegang tot scholingsrechten in de fondsen verbeteren, ook voor mensen met onzekere contracten. Een goed voorbeeld van zeggenschap voor werknemers vinden we bij de Metaal en techniekfondsen. Bij deze fondsen zijn afspraken gemaakt over directe toegang van werknemers tot scholing via het beschikbaar stellen van vouchers.

We ondersteunen het realiseren van een proactieve, sociale en duurzame agenda van het topsectorenbeleid van de Rijksoverheid. Dit topsectorenbeleid is gericht op het verbinden van technologische innovatie en sociale innovatie. Onze sectoren zijn hierbij aangesloten. Eind 2015 hebben we een intentieovereenkomst met SZW, CNV en de FME gesloten, met als doel om experimenten met sociale innovatie te bevorderen en kennis hierover te delen.

Wij vinden toegang tot scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers belangrijk en signaleren dat deze onder druk staat doordat werkgevers vooral op kosten en risicobeperking zijn gericht. Hierdoor is het steeds moeilijker goede afspraken te maken waarbij werknemers ook daadwerkelijk zelf zeggenschap hebben over scholingsmogelijkheden.

KOOPKRACHT

Onze doelstelling is dat iedereen een inkomen heeft dat een redelijk bestaansniveau geeft. We hebben daarom al enkele jaren een centrale looneis van 3%, uitgewerkt in centen en procenten. Voor senioren en uitkeringsgerechtigden zetten we vol in op behoud van koopkracht.

Nog voordat het cao-seizoen 2016 van start ging, maakte het kabinet bekend dat werkenden in 2016 op een flinke koopkrachtverbetering konden rekenen. De belasting op arbeid ging, zeker voor de lagere inkomens, flink omlaag. Voor deze koopkrachtverbetering hebben wij ons sterk ingezet.

In de cao's die we tot nu toe hebben afgesloten ligt de gemiddelde loonsverhoging iets boven de 1,6%. Daarmee ligt de gemiddelde loonsverhoging sinds het laatste kwartaal van 2014 ruim boven de inflatie, maar onder de door ons gewenste 3%. Door meerdere economische ontwikkelingen, een dalende olieprijs en een sterke euro, daalt de inflatie naar een zeer laag niveau, van ongeveer 0,5%. Dat zorgt ervoor dat een kleine loonsverhoging al voldoende is om de koopkracht van mensen te verbeteren. Daarbovenop heeft het kabinet met een lastenverlichting gezorgd voor een stevige koopkrachtverbetering. Maar de werkloosheid is nog steeds hoog en mensen zijn bang hun baan te verliezen. Al deze factoren, naast redenen zoals genoemd onder "cao-proces", drukken de loonsverhogingen. Hoewel we de loonontwikkeling graag beter hadden gezien, leveren de afspraken wel een bijdrage aan de koopkracht van werknemers.

WETTELIJK MINIMUM JEUGDLOON & LOONSCHALEN VOOR JONGEREN

Vanuit onze vereniging is een campagne gestart met jongeren en enkele andere organisaties voor afschaffing van het minimumloon en voor betere arbeidsvoorwaarden voor jongeren. Young & United verzamelden 130.000 handtekeningen voor afschaffing van het wettelijk minimum jeugdloon. De handtekeningen overhandigden zij op 11 juni 2015 aan minister Asscher. Daarnaast zijn op meerdere locaties ludieke acties gevoerd. Zoals de 'wij voelen ons uitgekleeft' acties bij onder meer de aandeelhoudersvergadering van Ahold. De acties hebben succes gehad. In april 2016 maakt het kabinet bekend dat de leeftijd voor het jeugdloon stapsgewijs zal worden verlaagd van 23 jaar naar 21 jaar en dat het minimumloon voor 18 tot 21 jarige stapsgewijs zal worden verhoogd.

In 2016 hebben we in 44% van de cao's afspraken kunnen maken over jeugdlonen. In tien cao's betreft het nieuwe afspraken die een verbetering inhouden ten opzichte van de vorige cao. Het gaat dan bijvoorbeeld om verlaging van de vakvolwassen leeftijd, verhoging van de jeugdlonen, snellere doorstroom naar de functieloonschalen of om afschaffing van de jeugdschalen.

In ruim een kwart van de cao's zijn afspraken gemaakt over een vakvolwassen leeftijd lager dan 23 jaar. In de cao voor de sportsector is bepaald dat jongeren als volwassenen moeten worden beloond.

KOOPKRACHT SENIOREN

Medio 2015 startte de sector senioren een campagne waarin aandacht wordt gevraagd voor de koopkracht van senioren. Door geen of minder indexatie en zelfs pensioenkortingen is de koopkracht van senioren de afgelopen jaren flink gedaald terwijl de kosten - vooral van zorg - stijgen. Door de extreem lage rente zijn de vooruitzichten voor de komende jaren niet beter. Reden voor senioren om de noodklok te luiden. Met meerdere acties en een petitie hebben ze veel aandacht gevraagd en gekregen in de media en gehoor gevonden in Den Haag.

Op 15 juni 2016 lieten ruim 2.000 senioren een krachtig geluid horen tijdens de manifestatie van FNV Senioren in Amersfoort. De grens is bereikt "blijf af van onze koopkracht". De manifestatie is de aftrap van de campagne 'De kracht van senioren' en zet senioren op de kaart bij politici voor de Rijksbegroting 2017 en de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2017.

EEN GOED PENSIOEN.

Wij staan voor een goed pensioen en de afgelopen congresperiode hebben wij ons dan ook consequent sterk gemaakt vóór een goed pensioen en stabiel pensioencontract en tégen pensioen kortingen. De belangrijkste wapenfeiten van de afgelopen vier jaar zijn:

De onlangs in het LP vastgestelde nota: Samen delen een sterke keuze. Deze nota is een resultante van twee zeer uitgebreide achterban trajecten over de toekomst van pensioenen. Via dit achterbantraject hebben we 7000 leden bereikt en daarmee de grootste pensioendialoog van NL georganiseerd.

We hebben een strijd gevoerd tegen de bezuinigingen op het pensioensparen. Dat heeft uiteindelijk een hoger percentage opgeleverd dan in eerste instantie beoogd was. Ook hebben we met een actietraject aandacht gevraagd voor eerlijke pensioenregels en een goed FTK.

Bijdrage aan de discussies in de SER over de toekomst van het Nederlandse Pensioenstelsel en de SER verkenning over persoonlijk pensioenvermogen. Inzet hierbij is om te komen tot een stabielere pensioencontract met een stabielere methode om pensioenverplichtingen te waarderen.

Daarnaast blijven we ons via onze vertegenwoordiging in pensioenfondsbesturen, de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid inzetten voor sterkere pensioenfondsen, behoud van pensioenrechten voor flex werkers en betere pensioen toegang voor zzp-ers.

CAMPAGNE “KOOPKRACHT EN ECHTE BANEN”

In het najaar van 2013 zijn we gestart met de campagne Koopkracht en Echte Banen. Met de grote FNV-manifestatie in de Jaarbeurs en aansluitend een demonstratie met tienduizend leden in Utrecht kreeg de campagne op 30 november 2013 een enthousiaste en inspirerende aftrap. Met deze overkoepelende campagne strijden we voor banen met zekerheid, het stoppen van werken zonder loon, banen voor mensen met een arbeidshandicap en voor meer banen en minder werkdruk.

In 2015 is een campagnebureau ingericht om onze sectoren te verbinden en te versterken bij het voeren van de strijd voor echte banen. Het bureau ondersteunde en stimuleerde acties en speelde een rol bij het beïnvloeden van de politieke en publieke opinie, door feiten over echte banen te onderbouwen en fabels te ontmaskeren. Persoonlijke verhalen stonden centraal. De campagnes die ondersteund worden zijn de eerdere genoemde campagnes, met hier en daar een kleine accent verschuiving in de titel:

1. Gelijk werk, Gelijk loon (om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan)
2. Stop werken zonder loon (om verdringing van Echte banen te voorkomen)
3. 'Ik tel mee' (om 125.000 sw'ers aan een garantiebaan te helpen)
4. Meer collega's, minder werkdruk (door Echte banen meer vakmanschap en kwaliteit en minder werkdruk).
5. de Hernieuwers (organizing in sector Afval & Milieu, sinds 2015)

SAMEN IN ACTIE EN SUCCESSEN VIERN

De strijd voor koopkracht en echte banen voerden we in alle sectoren. Honderdduizenden mensen kwamen in 2015 in actie voor KEEB. Ook over traditionele sectorgrenzen heen, zoals op

- 31 januari 2015 liepen ruim vijftienhonderd van onze leden een mars door Utrecht om aandacht te vragen voor echte banen. Op het podium in de Jaarbeurs presenteerden de diverse sectoren de acties die ze gaan voeren voor echte banen.
- 26 juni 2015 tijdens de landelijke actiedag Echte banen. Hieraan deden werknemers uit alle sectoren mee. Zoals metaalbewerkers, technici, ambulancemedewerkers, douaniers, gevangenispersoneel, ambtenaren, werknemers in sociale werkplaatsen, politieagenten, bouwvakkers, drukkers en jongeren.
- 23 mei 2016 de Dag van de Duizend Echte banen in Sassenheim. Op dat moment stond de teller op meer dan 5.000 werknemers die zijn doorgestroomd van een onzeker contract naar een echte baan als resultaat van (cao) afspraken. Werkenden uit verschillende sectoren die na een actie een Echte baan kregen, vertelden hun verhaal. Er waren ook werkgevers aanwezig die in hun bedrijf onzeker werk hebben teruggedrongen.

Ook minister Asscher was aanwezig om de verhalen van de werknemers te horen en om het belang van Echte banen te benadrukken. Naast veel leden en bedrijven uit transport en logistiek heeft Zorg & Welzijn gepresenteerd dat in de ziekenhuizen meer dan 500 echte banen zijn ontstaan als gevolg van de cao afspraak.

Ook is de viering van de Dag van de Arbeid op 1 mei weer in ere hersteld. Op die dag vierten we onze behaalde successen. Door de successen te vieren, laten we zien dat we een sterke beweging zijn. Dit initiatief is enorm aangeslagen: in zowel 2015 als 2016 kwamen circa 9.000 mensen af op dit evenement. In 2015 stond de bijeenkomst in het teken van de campagne 'red de zorg' en in 2016 doopte we 1 mei om tot de 'dag van de echte banen'. Hieronder een greep uit de successen en acties van de sectoren.

GELIJK WERK, GELIJK LOON

In vrijwel alle cao-onderhandelingen legden we een link met de KEEB-campagne. Dat deden we in onze media-uitingen, zoals nieuwsbrieven en persberichten. Op plekken waar de cao-onderhandelingen vast leken te lopen, zochten we verbinding met onze andere lopende acties. Bijvoorbeeld de acties bij de overheid en rond het loonakkoord. Daarnaast werkten de teams voor de publieke sector en de zorgsector samen bij acties in Apeldoorn en Amsterdam.

We hebben afgelopen jaar een fotoboek laten maken, waarin we laten zien dat de kloof tussen arm en rijk kleiner moet worden. De foto's uit het boek Armer & Rijker zijn te zien op een tentoonstelling die reist langs lokale FNV-afdelingen. Op 3 maart 2015 organiseerden wij een debat en werd het boek gepresenteerd.

Ons-onderzoek gaf weer dat: van mensen met een onzeker contract werkt 15% altijd en 37% erg vaak in de avond, nacht of in weekends. De resultaten overhandigden we 26 maart 2015 in de 'Week van het Onzekere Werk' aan minister Asscher.

STOP WERKEN ZONDER LOON

Op 17 april 2015 organiseerden wij in Utrecht de bijeenkomst Stop werken zonder loon. De resultaten van het meldpunt Stop werken zonder loon presenteerden we aan Tweede Kamerleden van de PvdA en SP. Hieruit bleek onder andere dat de 'tegenprestatie' die uitkeringsgerechtigden sinds begin 2015 moeten leveren, zorgt voor verdringing van echte banen. Vanaf 2015 voeren we daarom actie om het werken zonder loon te stoppen.

Zo'n 25 uitkeringsgerechtigden in Aalten en Oude IJsselstreek kregen een echte baan doordat onze leden in actie kwamen. Sinds 2011 vouwen de uitkeringsgerechtigden voor het ISWI nepbloemen voor tuincentra, plakken ze enveloppen en rooien ze bomen. Dit allemaal zonder loon. Het ISWI houdt de schijn op dat het om re-integratietrajecten zou gaan. Daar is geen sprake van, bewijst ons rapport 'De Uitverkorenen'.

Begin 2016 kwamen er steeds meer meldingen binnen betreffende het op een in onze ogen onjuiste toepassing van de regeling werken met behoud van uitkering. Wij hebben hier een standaard verdringingsprotocol op ontwikkeld. We blijven druk uitoefenen op gemeenten om werken zonder loon uit te bannen en werkverdringing te voorkomen. Zie verder onder speerpunt 6.

BANEN VOOR MENSEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Zie hierna bij Speerpunt 4 uitwerking Sociaal Akkoord.

WERKDRUK

Zie hiervoor onder "Kwaliteit van werk".

SPEERPUNT 2

VERSTERKING VAKBONDSWERK EN VERENIGING

In onze strijd voor een rechtvaardige en solidaire verdeling van macht, werk en welvaart, begint en eindigt alles met de leden. Zonder onze leden hebben we geen positie, geen draagvlak en kunnen we geen vuist maken. In 2013 hebben we uitgesproken dat we onze leden weer centraal willen plaatsen. Leden moeten betrokken worden en zich weer verbonden gaan voelen. Betrekken van leden, betekent op zijn minst leden horen, en het betekent zo nodig actievoeren, en alles wat daar tussen in zit. Zonder betrokken leden is geen goed resultaat mogelijk. Leden betrekken betekent ook dat zij het voor het zeggen moeten hebben.

Dit speerpunt is in het Meerjarenbeleidsplan 2013 - 2017 en later in de Beleidskaderbrief 2015 als volgt uitgewerkt:

1. versterking van de vakbondsdemocratie
2. activering
3. vergroten zichtbaarheid
4. ledenwerving

VERSTERKING VAN DE VAKBONDSDEMOCRATIE

In lijn met de doelstelling versterking van de vakbondsdemocratie hebben we een Ledenparlement ingesteld, de leden rechtstreeks de voorzitter laten kiezen, en sectoren ingericht. Daarnaast hebben leden de mogelijkheid zich te verbinden in netwerken, zowel op lokaal niveau als op thema.

Nog niet eerder waren zoveel leden zo direct betrokken bij het kiezen van de voorzitter en hun sectorale vertegenwoordiging (ledenparlement).

De rechtstreekse verkiezing van de **voorzitter** sloeg aan bij onze leden. Circa 130.000 mensen bracht hun stem uit. Ton Heerts behaalde de meeste stemmen en werd daarmee onze eerste rechtstreeks verkozen voorzitter.

Onze leden konden daarnaast ook stemmen op vertegenwoordigers van de sector waarin zij werkzaam zijn. Op ons congres van mei 2013 is het eerste **Ledenparlement** geïnstalleerd. De twaalf sectoren en de aangesloten bonden zijn vertegenwoordigd. De twee netwerken Roze en Wereldburgers hebben spreekrecht gekregen in het ledenparlement, omdat zij meer dan 1.500 aangesloten leden hebben. Het Ledenparlement kent diverse commissies. Dit zijn een aantal inhoudelijke zoals: Visie & Strategie, Arbeidsvoorwaarden, Arbeidsomstandigheden, Sociale Zekerheid en Internationaal & Solidariteit. En een aantal gerelateerd aan de bedrijfsvoering en verenigingsstructuur zoals: Agenda, Financiën en Statuten & Reglementen. Daarnaast zijn meerdere (tijdelijke) werkgroepen actief, onder meer TTIP en Sahara. Het Ledenparlement komt momenteel circa 12 keer per jaar bijeen.

De inrichting van de twaalf **sectoren** is inmiddels afgerond⁵. Er zijn in totaal 12 sectoren ingericht die herkenbaar zijn voor de beroepsgroepen. Op onze website heeft elke sector eigen pagina's met ruimte voor sectorspecifieke informatie en nieuws. De sectoren zijn slagvaardig, kunnen gezamenlijk optreden en kunnen profiteren van onze gezamenlijke macht. Alle sectoren hebben een eigen sectorbestuur met een eigen budget. En elke sector heeft of werkt aan een eigen sectorplan met sectoranalyse. De budgetten worden vastgesteld op historische grondslag, omdat de onderhandelingen over een nieuwe budgetsystematiek nog niet tot een gedragen voorstel hebben geleid.

⁵ Herindeling van de sectoren is een proces dat de komende jaren nog doorloopt, maar zal naar verwachting geen grote veranderingen meer opleveren.

Voor een **versterking van de sectoren** was in 2015 in totaal 7,5 miljoen euro investeringsruimte beschikbaar gesteld. Hiervoor hebben de sectoren meerdere projecten ingediend en het Ledenparlement heeft uiteindelijk aan een twintigtal projecten goedkeuring verleend. Vanaf 2016 rapporteren we apart over de voortgang van deze investeringsprojecten. Met het project 'Sluiting kolencentrales' is eind 2016 een echte start gemaakt met sector-overstijgende projecten. Daarvoor hebben sectoren al wel onderlinge solidariteit laten zien, bijvoorbeeld bij de Red de Zorg campagne. En zijn beter op de hoogte van elkaars activiteiten.

De aangesloten bonden hebben naast het verenigingsoverleg in het Ledenparlement een overleg voor de werkorganisatie georganiseerd: Vergadering Leden Rechtspersonen (VLR).

Zoals afgesproken in 2013 hebben leden ook de mogelijkheid zich te verbinden in **netwerken**. We vinden het belangrijk leden de mogelijkheid te geven zich met andere leden te verbinden. Niet alleen op beroepsgroep, maar ook op lokaal niveau of op thema. Netwerken met meer dan 1.500 aangesloten leden, krijgen een recht tot spreken in het Ledenparlement. Op dit moment hebben we twee **thema netwerken** met spreekrecht in het Ledenparlement: het netwerk Roze en het netwerk Wereldburgers (zie verder onder speerpunt 3 diversiteit).

In de afgelopen vier jaar is veel energie gestopt in het bieden van ondersteuning bij het opzetten van **lokale netwerken**. Verspreid over het land zijn op dit moment in totaal circa 90 lokale netwerken actief. In deze netwerken werken de oude lokale afdelingen en lobbynetwerken van de gefuseerde bonden en vakcentrale samen. In regio-kantoren en vakbondshuizen komt deze samenwerking al goed van de grond. Elk lokaal netwerk kan zijn eigen bestuur kiezen en kan terecht in het dichtstbijzijnde vakbondshuis. Lokale netwerken organiseren vakbondscafé's, thema avonden en huldigen jubilarissen.

ACTIVERING

We hebben afgesproken dat onze werkwijze activerend is. Dat wil zeggen dat we vakbondsmacht op de werkvloer opbouwen door planmatig leden en potentiële leden te organiseren op gemeenschappelijke, breed gedragen en diepgevoelde issues. Het plan moet perspectief bieden op resultaat. Alles samen met de leden, de leden zijn de bond. Activering moet weer de normale werkwijze worden. Door de teruggelopen organisatiegraad, en de drukte in het werk komen we onvoldoende toe aan activeren en betrekken van leden. We gaan van cao naar cao, en van sociaal plan naar sociaal plan. Zonder actieve betrokkenheid van leden kan er per definitie geen goed resultaat worden geboekt. En dat betekent, dat als we dat goed willen doen, we zullen moeten kiezen. We realiseren ons dat deze omslag niet van de ene op de andere dag werkelijkheid is. Kaderleden en bestuurders hebben training en scholing nodig om zich deze werkwijze eigen te maken.

Hiervoor is op 1 januari 2015 een kaderacademie opgericht. Deze kaderacademie ondersteunt sectoren bij het werven en opleiden van kaderleden. Daarnaast ontwikkelt de kaderacademie trainingen voor consultants en sectorbestuurders. Ook ontwikkelt de kaderacademie modules voor kaderleden die internationaal actief zijn en denkt mee over werving en binding van leden.

Sinds de oprichting heeft de kaderacademie bij de sectoren meer dan duizend kaderleden getraind, sectoren ondersteund bij het maken van een werkplan gericht op het werven en opleiden van kaderleden, een opleiding ontwikkeld voor kaderleden die zitting willen nemen in een sectorbestuur of het Ledenparlement en een nieuwe basisopleiding ontwikkeld voor consultants.

Ondanks de extra aandacht voor kaderleden, loopt het aantal kaderleden enigszins terug. Het totaal aantal kaderleden in mei 2013 bedroeg 30.900 terwijl we op dit moment 28.292⁶ kaderleden hebben. De databestanden geven op dit moment onvoldoende informatie om dit te kunnen verklaren.

Daarnaast zijn we gestart met organizingcampagnes: op Schiphol, voor afschaffing minimumjeugdloon (Young & United), in de schoonmaak, bij DAF en in de zorg. De campagnes leveren nieuwe leden, nieuwe kaderleden en een

6 dd juli 2016

betere (rechts)positie op. Het leidt ook tot discussie en commentaar: 'met extra mensen kan ik het ook.' Als dat het enige en de gegarandeerde succesformule zou zijn, hadden we dat onmiddellijk gedaan. Het succes zit onder andere in het focussen: beter op een paar plekken goed zichtbaar aanwezig dan overal en nergens iets realiseren. Focus betekent tevens dat onze werknemers zich volledig op die sector of dat bedrijf kunnen concentreren. Daarnaast werken we in deze campagnes in teams, die elkaar activeren en stimuleren, en aanspreken op de gestelde doelen. De aansturing van deze teams is cruciaal. Afspraken moeten worden nagekomen. Toeval bestaat niet, waarom heeft de één een beter resultaat dan de ander. We willen het weten. Er moet een goed plan liggen, met goede analyses van de problematiek. Bijna alle campagnes gaan over kwaliteit van werk. Communicatie richting publiek en publieke opinie is essentieel.

VERGROTEN ZICHTBAARHEID

Zichtbaarheid betekent zichtbaar op de werkvloer, op straat en in de stad. Zichtbaar zijn betekent in het openbaar stelling nemen. Het dwingt iedereen er over na te denken en ook een standpunt in te nemen. Zichtbaarheid betekent ook de inrichting van 35 vakbondshuizen. We stellen de leden centraal en willen hen dichtbij huis een ontmoetingsplek bieden. Deze ontmoetingsplek noemen we het **vakbondshuis**. Op deze ontmoetingsplek kunnen leden gezamenlijk acties plannen, ervaringen uitwisselen en trainingen volgen. Ook kunnen ze hier terecht voor juridische dienstverlening, onze belastingservice en loopbaanadvies. Met deze vakbondshuizen willen we de nieuwe uitstraling van de FNV als gezamenlijke en laagdrempelige ontmoetingsplek ondersteunen. Hiervoor is inmiddels een eenduidige inrichting gekozen.

Eind mei 2016 heeft Ton Heerts in Nijmegen het eerste Vakbondshuis geopend. In de daaropvolgende maanden zijn nog negen vakbondshuizen geopend. In 2017 zijn twaalf locaties aan de beurt en tenslotte maken de laatste dertien locaties in 2018 het plaatje compleet: 35 vakbondshuizen verspreid over het land, in elke werkregio één.

Meer contact met (potentiële) leden is ook één van de doelen geweest van de introductie van het vieren van de **dag van de arbeid**. Dit initiatief is enorm aangeslagen: in zowel 2015 als 2016 kwamen circa 9.000 mensen af op dit evenement. In 2015 stond de bijeenkomst in het teken van de campagne 'red de zorg' en in 2016 doopte we 1 mei om tot de 'dag van de echte banen'.

Los van deze grote bijeenkomsten zijn de afgelopen jaren talrijke kleine en middelgrote **ledenbijeenkomsten** gehouden. Sectoren organiseren met regelmaat themabijeenkomsten over bijvoorbeeld de afschaffing van de ambtenarenpositie, ziekteverzuim, omscholing, pensioen en medezeggenschap. Ook ondersteunen zij bedrijfsledengroepen en leggen, waar opportuun, contact met lokale netwerken.

Vanuit de campagne 'Red de Zorg' zijn 40 regiocomités opgezet. Via deze **regiocomités** wisten we leden uit verschillende zorgsectoren te verbinden met maatschappelijke organisaties. De regiocomités hebben 168 geregistreerde kaderactiviteiten gemeld. Waaronder flyeren op markten, evenementen en bij bedrijven tijdens de piek van de activiteiten in aanloop naar de actie van 12 september 2015.

Wij zetten ons in voor onze leden op collectief niveau én op individueel niveau. **Individuele belangenbehartiging** behandelt elk jaar een groot aantal telefoontjes, dossiers en begeleidingsverzoeken. Leden blijken behoefte te hebben aan deze belangenbehartiging. In de afgelopen vier jaar hebben we 155.705 dossiers afgehandeld (gemiddeld ruim 3.178 per maand), onze advocaten hebben bijna 2.500 zaken gevoerd, het bureau letselschade heeft bijna 2.500 dossiers afgehandeld. Onze belastingservice heeft in de Congresperiode een kleine miljoen belastingadviezen verstrekt)

We blijven druk uitoefenen op gemeenten om werken zonder loon uit te bannen en werkverdringing te voorkomen. Zie verder onder speerpunt 6.

In 2016 bestond onze belastingservice 50 jaar en dit is passend gevierd.

FOCUS OP LEDENWERVING EN VERHOGING ORGANISATIEGRAAD

Helaas is het deze congresperiode niet gelukt de neergaande trend in de ledencijfers te keren. Hieronder is per sector en totaal voor het ongedeelde deel te zien hoe de ledencijfers aan het begin en aan het einde van de congresperiode ervoor staan.

SECTOR	MEI 2013	FEBRUARI 2017	% VERSCHIL
Bouw	63.803	50.290	- 21%
Diensten & Facilitair	71.368	63.478	- 11%
Handel	48.811	42.723	- 12%
Industrie & Agrarisch	68.884	63.936	- 7%
Media & Cultuur ¹		20.129	
Metaal	81.776	75.976	- 7%
Overheid	99.520	88.718	- 11%
Publiek Belang	34.319	29.623	- 14%
Sector jong		8.249	
Sector onbekend	6.114	6.678	9%
Senioren	177.695	175.991	- 1%
Uitkeringsgerechtigden	58.120	53.129	- 9%
Vervoer	58.775	56.156	- 4%
Zelfstandigen		10.273	
Zorg & Welzijn	141.536	137.939	- 3%
Subtotaal	910.721	883.288 ²	
Aangesloten bonden (AOb, FNV Kunstenbond (voorheen FNV Kiem), FNV Horecabond, NVJ, AFMP, NPB, Marver, FNV Mooi, NL Sporter, Nautilus NL, FNV Vrouw, VVCS)	224.968 ³	179.613 ⁴	
Totaal	1.135.689	1.062.901	- 6%

1. Deze sector komt voort uit de fusie met een deel van FNV Kiem.

2. Dit aantal valt hoger uit doordat de leden van FNV Jong, deel Kiem en FNV Zelfstandigen zijn toegevoegd als gevolg van de fusies.

3. Januari 2014

4. Dit aantal valt lager uit doordat de leden van FNV Jong, deel Kiem en FNV Zelfstandigen zijn overgeheveld naar de betreffende sectoren.

Bij sommige (sub)sectoren en aangesloten bonden kan de terugloop mede worden verklaard door het verdwijnen van banen, tevens is er een herverdeling tussen enkele sectoren geweest, maar over het geheel genomen loopt het ledental nog steeds terug. Wij constateren dat bij drie van de zeven plekken waar wij campagnes of acties voeren een stijging van het ledental te zien is, te weten bij schiphol, afval en openbaar vervoer. Dan is namelijk duidelijk dat er onderhandelend is, maar dat we er niet uit komen en dat organisatie en activiteiten nodig zijn om tot goede afspraken te komen.

Op 1 mei 2016 is een nieuwe ledencampagne gestart 'Zo werkt Nederland'. Het is nog te vroeg om de effecten van deze campagne te kunnen meten.

SPEERPUNT 3

FNV VOOR IEDEREEN, OP ELK MOMENT (DIVERSITEIT)

Wij willen als grootste vakorganisatie van Nederland een herkenbare afspiegeling zijn van de beroepsbevolking en een rol spelen in alle fases van de carrières van de leden. Deze brede doelstelling is in het MeerjarenBeleidsplan als volgt uitgewerkt:

- Jongeren
- Goede en herkenbare afspiegeling beroepsbevolking
- ondersteunen van netwerken
- leden steunen bij elk moment in hun carrière
- aanwezig zijn op lokaal niveau

Verder hebben we de sectoren gevraagd zichtbaar in te zetten op werving van jongeren, activiteiten te ontplooiën voor zzp-ers en netwerken te ondersteunen.

JONGEREN

Het heeft voor ons prioriteit om bij de belevingswereld van jongeren aan te sluiten. Dat doen we via FNV Jong. Maar ook via de campagne die we onder de titel Young & United hebben gevoerd, over een onderwerp dat jongeren raakt. Jongeren hebben ervoor gekozen om te strijden voor verhoging van hun loon, door afschaffing van hun wettelijk minimum jeugdloon te eisen. Young & United verzamelden 130.000 handtekeningen voor de afschaffing van het wettelijk minimum jeugdloon. De handtekeningen overhandigden zij op 11 juni 2015 aan minister Asscher. Daarnaast zijn op meerdere locaties ludieke acties gevoerd. Zoals de 'wij voelen ons uitgekleed' acties bij onder meer de aandeelhoudersvergadering van Ahold. De acties hebben succes gehad. Niet alleen in een inhoudelijk resultaat, maar ook door meer aansprekend te zijn voor jongeren. Via Young & United hebben zich circa 6.500 nieuwe leden aangemeld.

Onze fusie met FNV Jong en Young & United en het netwerk Jongeren vraagt om een vernieuwde aanpak om het netwerk te laten meegaan in de ontwikkelingen. Hierover is inmiddels overleg tussen het netwerk en de betreffende bestuurder.

Bij de gastlessen aan ruim 5.500 studenten hebben zich in totaal circa 3.000 jongeren ingeschreven als lid. De cijfers laten zien dat het ons nog niet lukt deze jongeren voor langere tijd aan ons te binden. We verwachten dat het succes van Young & United en de inrichting van de sector jongeren daar verandering in gaan brengen.

GOEDE EN HERKENBARE AFSPIEGELING BEROEPSBEVOLKING

We willen dat onze vereniging een afspiegeling is van de beroepsbevolking. Ondanks gerichte inspanningen van verschillende sectoren is het aantal vrouwen gedaald van 36% op 1 januari 2014 tot 35% van het aantal leden op 1 juli 2016. Of onze leden in andere opzichten meer divers worden, kunnen we niet aflezen aan de ledencijfers omdat seksualiteit en etniciteit niet worden geregistreerd. Maar de indruk van de diversiteitsnetwerken is dat ook deze groepen ondervetegenwoordigd zijn.

We hadden ons voorgenomen met publieksgerichte functies te laten zien dat we er voor iedereen zijn. Dit is voornog niet gelukt. Het Ledenparlement begon goed met 40 vrouwen (37%) maar door uitval is dit percentage gezakt naar 32% eind 2014. Het aantal vrouwen in bondsraden, bondsbesturen, sectorraden en sectorbesturen blijft lager dan het % vrouwen onder de leden. Voor jongeren, lhbt-ers en wereldburgers geldt ook dat zij ondervetegenwoordigd zijn.

Op 2 juli lanceerde de Stichting van de Arbeid de 'diversity charter' in Nederland. Eind 2015 hebben 42 werkgevers in Nederland - waaronder wij - dit charter ondertekend. Het charter Diversiteit bevordert diversiteit en inclusie (insluiting in plaats van uitsluiting) in de publieke en private sector. Door ondertekening van het charter verplichten werkgevers zich om gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. Wij willen concrete, zelf geformuleerde maatregelen nemen, waarmee we een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfs-cultuur bevorderen. De afgelopen periode is het nog onvoldoende gelukt om de werkorganisatie meer representatief en daarmee aantrekkelijker te laten zijn ook voor allochtone leden. Dit is een echte uitdaging voor de volgende periode.

ONDERSTEUNEN VAN NETWERKEN

De diversiteit komt gelukkig wel tot uiting in de netwerken Wereldburgers, Vrouwen, Roze en Jongeren. Naast het netwerk Roze heeft ook het netwerk Wereldburgers in 2015 haar spreekrecht in het Ledenparlement bestendig door de drempel van 1.500 leden te halen. De diversiteitsnetwerken kwamen in 2015 goed op gang met de nieuwe structuur en werkwijze. Zo zijn de besturen gekozen en hebben de netwerken activiteiten georganiseerd. Ook zijn voor bijna alle netwerken websites en nieuwsbrieven ontwikkeld die door hen zelf worden onderhouden.

Vanuit de vereniging zijn de vier diversiteitsnetwerken ondersteund bij het benaderen van andere leden en sectoren en bij het ontwikkelen van activiteiten.

Binnen het netwerk Vrouwen zijn veel trainingen georganiseerd gericht op de versterking van vrouwen binnen de thema's Gewoon Goed Werk (GGW) en Koopkracht en Echte Banen (KEEB). Verder heeft het netwerk Vrouwen diverse bijeenkomsten georganiseerd over gelijk loon voor gelijk werk (GLGW). Specifiek ging het over economische onafhankelijkheid voor alle vrouwen en goede verdeling van arbeid en zorg en het verkleinen van de gender pay gap.

Het netwerk Roze was in 2015 naast de reguliere activiteiten vooral druk met de voorbereidingen van een internationale conferentie 'Freedom at Work' die in 2016 heeft plaats gevonden. In 2014 stonden onder meer netwerk-bijeenkomsten en de roze caochecklist centraal.

Het netwerk Arbo brengt leden bij elkaar die zich willen inzetten voor veiligere en gezondere arbeidsomstandigheden. De afgelopen periode is dit netwerk actief geweest in diverse werkgroepen, onder meer 'gezonde buscabine' (zie pagina 14), 'hitte stress en 'werkdruk' (zie pagina 15) en organiseert de vakbondsopleiding 'Veilig en Gezond Werk'.

Het netwerk Veteranen is in 2015 opgericht en brengt leden bij elkaar die zich inzetten voor de erkenning, waardering en belangenbehartiging van veteranen in onze samenleving.

Het netwerk Wereldburgers zet zich voornamelijk in voor thema's rondom discriminatie en heeft ook bijgedragen aan de bijeenkomsten rond het vluchtelingenvraagstuk. We signaleren dat contracten van kaderleden vaak niet worden verlengd. Dit bemoeilijkt de activiteiten binnen de bedrijven. Dit signaal is overigens ook bekend binnen de andere netwerken, ook zij behoren tot de meer kwetsbare groepen daar waar het vakbondswerk betreft.

Daarnaast is het netwerk ook bezig een strategie te ontwikkelen hoe jongeren te organiseren en dan met name gericht op het opbouwen van het netwerk. Anders dan andere netwerken en sectoren ontbreekt het bij dit netwerk aan ervaren kader dat daadwerkelijk gebruik kan maken van de vakbondsfaciliteiten. Een hele grote uitdaging.

LEDEN STEUNEN BIJ ELK MOMENT IN HUN CARRIÈRE

We zijn er voor onze leden in elke fase van hun carrière. Voor studenten die nog niet aan hun carrière zijn begonnen organiseren we de hiervoor genoemde gastlessen. En voor werkende leden bieden we een divers pakket omdat we weten dat een carrière niet altijd zonder problemen verloopt. Je wordt ontslagen, je krijgt een ongeval tijdens je werk of je wordt ziek door de slechte arbeidsomstandigheden. Of je raakt uitgekeken op je werk, krijgt een conflict met je baas of een collega. Of je wilt na lange tijd niet werken weer aan het werk, je raakt werkeloos of je gaat met pensioen.

In al deze gevallen bieden wij steun. Onze leden kunnen bellen naar het ContactCenter of binnenlopen bij één van de 35 vakbondshuizen⁷ of één van de vele satellietlocaties. Er zijn speciale spreekuren voor advies bij een arbeidsconflict, loopbaanadvies, advies voor minima en hulp bij re-integratie. En er is een apart bureau beroepsziekten. Zie ook onder Speerpunt 2, vergroten zichtbaarheid.

We vinden het belangrijk te laten zien dat we er zijn voor elkaar. En we vinden het belangrijk onze leden te helpen bij het helpen van anderen. Veel van de genoemde services worden geheel of deels verzorgd door kaderleden. Deze kaderleden krijgen gratis een professionele opleiding die hen in staat stelt hun collega-leden passend te helpen.

VERBINDING IBB MET DE SECTOREN

Individuele belangenbehartiging (IBB) wordt steeds meer ingezet voor de collectieve belangenbehartiging, onder andere door proactieve signalering van collectieve (cao-)dossiers. Individuele belangenbehartiging heeft verbinding met de sectoren en voor specifieke thema's, waaronder Gewoon Goed Werk (GGW). Op deze manier versterken we de koppeling tussen collectief en individueel.

Op regionaal niveau vindt structureel overleg plaats tussen de regiocoördinatoren van de sectoren, de teamleiders van de secretariaten en de regiohoofden van individuele belangenbehartiging. Op overkoepelend niveau intensiveren vooral de sectoren Vervoer en Handel de samenwerking, om zo invulling te geven aan integrale plannen.

AANWEZIG ZIJN OP LOKAAL NIVEAU

Verspreid over het land zijn op dit moment in totaal ongeveer 90 lokale netwerken actief. Elk lokaal netwerk kan zijn eigen bestuur kiezen en kan terecht in het dichtstbijzijnde vakbondshuis. Lokale netwerken beïnvloeden het gemeentelijk beleid rond Werk en Inkomen, organiseren vakbondscafé's en thema-avonden en huldigen jubilarissen.

Onze leden en de lokale netwerken bieden we dichtbij huis een ontmoetingsplek. Op deze ontmoetingsplek kunnen leden gezamenlijk acties plannen, ervaringen uitwisselen en trainingen volgen. Ook kunnen ze hier terecht voor juridische dienstverlening, onze belastingservice en loopbaanadvies. Deze ontmoetingsplek noemen we het vakbondshuis.

Eind mei 2016 heeft Ton Heerts in Nijmegen het eerste Vakbondshuis geopend. In de daaropvolgende maanden zijn nog negen vakbondshuizen geopend. In 2017 zijn twaalf locaties aan de beurt en tenslotte volgen in 2018 maken de laatste dertien locaties het plaatje compleet: 35 vakbondshuizen verspreid over het land, in elke werkregio één.

⁷ Niet alle services worden in alle vakbondshuizen aangeboden.

SPEERPUNT 4

UITWERKING SOCIAAL AKKOORD

Vlak voor ons Congres en na wekenlang onderhandelen, sloten wij een sociaal akkoord met kabinet en werkgevers. Dit akkoord omvat een pakket van maatregelen gericht op economisch herstel en aanpassing van de arbeidsmarkt aan de eisen van deze tijd. De maatregelen hebben betrekking op de aanpak van de werkloosheid, herziening van het ontslagrecht, verbetering van de positie van flexwerkers en extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

In ons MJB hebben we vastgelegd dat uitwerking van dit sociaal akkoord één van de hoofdprioriteiten is. Het gaat om de volgende doelen:

- de Wet Werk en Zekerheid moet leiden tot een verbetering van de positie van flexwerkers en het terugdringen van slechte flex; en het ontslagrecht eerlijk en toekomstbestendig zou maken.
- de Participatiewet bevat afspraken over arbeids- en uitkeringsvoorwaarden voor mensen met een arbeidsbeperking (Wajong en WSW);
- meewerken aan de sectorplannen gericht op werkgelegenheid en met een doorloop tot 2016.

LANDELIJK NIVEAU

Op landelijk niveau beïnvloeden we waar nodig de behandeling van de Wet Werk en Zekerheid en de Participatiewet. In de Stichting van de Arbeid voeren we onderhandelingen met werkgevers. Verder coördineren we de cao onderhandelingen die in de sectoren worden gevoerd en we coördineren de opstelling en uitvoering van de sectorplannen. Extra aandacht gaat uit naar de positie van groepen aan de onderkant van de samenleving.

De sectoren hebben we gevraagd om in lijn met de doelstellingen uit het sociaal akkoord:

- Lokaal en regionaal te zorgen dat kaderleden en bestuurders de uitgangspunten kennen en hier actief op acteren;
- In zoveel mogelijk gemeenten de gemeentepolitiek op een relevant thema, zoals de Participatiewet te (helpen) beïnvloeden;
- Waar nodig aanvullende afspraken te maken in cao's. Bijvoorbeeld als het gaat om de verbetering van de positie van flexwerkers (Wet Werk & Zekerheid);
- Actief invulling te geven aan de ontwikkeling en uitvoering van sectorplannen.

WET WERK EN ZEKERHEID

Daarbij stelden we onder meer als doel om de Wet Werk en Zekerheid zodanig te beïnvloeden dat deze de positie van flexwerkers zou verbeteren en het ontslagrecht eerlijk en toekomstbestendig zou maken.

Dit doel hebben we gehaald. Naar onze mening betekent de Wet Werk en Zekerheid, die op 1 juli 2015 in werking is getreden, een flinke versterking van de positie van flexwerkers en een wezenlijke rem op doorgesloten flex. Wel heeft de wet tijd nodig om dit effect op de arbeidsmarkt te realiseren. We hebben onze leden geïnformeerd over de gevolgen van deze wet en volgen nauwgezet hoe deze wet in de praktijk uitpakt.

Wij hebben gericht aandacht besteed aan de beeldvorming over deze wet, omdat diverse partijen de wet als slecht afschilderen. Verder hebben wij de eerste procedures op basis van de Wwz gevoerd en de jurisprudentie ontwikkelt zich. We verwachten dat in de loop van 2016 duidelijk wordt welke koers de jurisprudentie over de Wwz inslaat. Zie verder onder speerpunt 1.

PARTICIPATIEWET EN QUOTUMWET

De banenafpraak uit het Sociaal Akkoord, waarin sociale partners hebben afgesproken om tot 2026 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren, is vastgelegd in de Participatiewet en Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Wij hebben grote invloed gehad op de uiteindelijke versie van de wet.

Dankzij ons geldt dat mensen met een arbeidsbeperking aan de slag gaan met loonkostensubsidie en niet met loondispensatie; worden onder andere de indicaties voor de doelgroep van de banenafpraak en voor de voorziening beschermt landelijk vastgesteld; zijn de regionale werkbedrijven wettelijk verankerd; dienen de regionale werkbedrijven op regioniveau te beslissen met welke erkende loonwaardemethodiek men aan slag gaat en komen jongeren die van een VSO school verlaten in aanmerking voor de banenafpraak.

INSTELLING WERKBEDRIJVEN

Om de ambitieuze doelstelling van 125.000 banen te halen is regionale samenwerking nodig. Daarom was in het Sociaal Akkoord afgesproken dat verspreid over het land 35 regionale werkbedrijven worden opgericht om een schakelfunctie te gaan vervullen tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers.

Vanuit de Stichting van de Arbeid hebben we samen met de VNG een Werkkamer ingericht die onder andere aanbevelingen doet over de inrichting en taken van de werkbedrijven en de staatssecretaris adviseert over de (uitvoering van de) banenafpraak. Dit heeft geleid tot tal van wetsaanpassingen in de door ons gewenste richting. Zo heeft de staatssecretaris recent aangekondigd om de voorziening beschutte arbeid verplicht te stellen; één van onze belangrijkste wensen.

Inmiddels zijn 35 Werkbedrijven opgericht; in elke arbeidsmarktregio één. Elk werkbedrijf is een bestuurlijk platform waar overheid en sociale partners elkaar ontmoeten om te bevorderen dat banen voor mensen met een arbeidsbeperking tot stand komen en op een kwalitatief goede manier. De wethouder Sociale Zaken van de centrumgemeente is de voorzitter van het overleg

Begin juli 2016 heeft staatssecretaris Klijnsma naar buiten gebracht dat de doelstelling van de Banenafpraak voor 2015 ruimschoots is gehaald. Er zijn 21.057 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking gekomen, terwijl de doelstelling 9.000 bedroeg (bedrijfsleven 15.604 extra banen bij doelstelling van 6.000 en overheid 5.453 extra banen bij een doelstelling van 3.000). Dat is een positief resultaat, waarbij we wel aandacht moeten blijven houden voor de duurzaamheid van de banen. Via detachering verschuift de werkgelegenheid bij SW bedrijven sneller van intern naar extern, dan was voorzien. Via de SER is medio 2016 het advies uitgebracht de infrastructuur van de SW in stand te houden op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's. De positie van de SW is verder verstrekt doordat de voorziening beschutte arbeid wettelijk verankerd gaat worden

De uitdaging voor 2016 is groot. Dan moeten er 8.000 banen in het bedrijfsleven bij komen en 3.500 bij de overheid. De resultaten voor 2016 zullen per definitie pas in 2017 naar buiten komen. De vraag is vooral, of het lukt om gewoon goed werk voor arbeidsgehandicapten te realiseren. Doordat veel dienstverbanden tijdelijk zijn, bestaat het risico dat deze worden beëindigd.

Binnen de werkbedrijven werken we actief mee aan vele initiatieven. We noemen hier twee voorbeelden die zich kenmerken door een duidelijke gezichtsbepalende FNV-inbreng.

Werkmaat. Wij voeren in twee regio's (Amersfoort, en Haaglanden) een pilot Werkmaat uit. De Werkmaat is een betrouwbare collega en vriend voor de arbeidsgehandicapte binnen de organisatie. Door de Werkmaat zorgen wij voor steun voor mensen met een arbeidsbeperking en verbeteren we de slagingskans van een plaatsing. De Werkmaat ontvangt een training van een jobcoach op locatie en kan nadien een beroep doen op de jobcoach. Wij werken samen met SBCM, het O&O-fonds van de SW-bedrijven. SBCM en de betrokken Werkbedrijven zorgen voor de financiering.

OR-trainingen en Werkmaat. Deze eendaagse training is bedoeld voor onze OR-leden. De training geeft ondernemingsraden concrete tools om handen en voeten te geven aan Cao-afspraken over de garantiebannen. Hierbij gebruiken we de Werkmaat: het maatje van de arbeidsbeperkte die zorgt voor sociale integratie binnen het bedrijf. Met het volgen van deze OR training, maakt een bedrijf zich klaar voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

SECTORPLANNEN

In het verlengde van het sociaal akkoord heeft minister Asscher eind 2013 een bedrag van 600 miljoen gereserveerd voor zogenaamde sectorplannen. Doel van de sectorplannen is om extra banen te creëren, onder meer door betere aansluiting tussen onderwijs en praktijk.

De sectorplannen zijn een samenwerkingsverband van in elk geval werkgevers en werknemersorganisaties. Het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid co-financiert deze plannen, tot maximaal 50 procent van de kosten. In 2015 is de indiening en beoordeling van de tweede en derde tranche sectorplannen afgerond.

Er zijn in totaal 104 sectorplannen gekomen, verdeeld over drie tranches. De eerste sectorplannen zijn vrijwel afgerond, de laatste projecten worden nu opgestart. Bij vrijwel alle sectorplannen zijn wij betrokken. Een enkel plan is in samenwerking met andere vakbonden opgepakt. De mate van betrokkenheid loopt uiteen, maar bij de meeste sectorplannen hebben wij het voortouw genomen bij de ontwikkeling, uitwerking en uitvoering.

De sectorplannen hebben 200.000 werknemers een scholingstraject geboden en een vergelijkbaar aantal duurzaam inzetbaarheidstrajecten. In totaal hebben 30.000 mensen een leerwerktraject gekregen, vooral BBL-trajecten. Volgens de laatste telling zijn 23.000 mensen naar een baan begeleidt. Soms in het kader van van-werk-naar-werk maar vaak ook vanuit een uitkering. Deze laatste aantallen zullen gaan toenemen omdat de laatste tranche zich met name richt op het aan het werk helpen van mensen en deze plannen grotendeels nog uitgevoerd moeten worden.

Wij hebben de sectorplannen gebruikt om onze positie op de sectorale en regionale arbeidsmarkt te versterken, en werknemers kansen te bieden. Op veel plekken is dat gelukt zoals in de metaal, de veiligheid, in het vervoer. En in diverse regio's waar met ons als belangrijke partner weer aan arbeidsmarktbeleid wordt gedaan.

De sectorplannen hebben er voor gezorgd dat ook tijdens de crises in mensen is geïnvesteerd en sectoren zijn sterker uit de crises gekomen. In totaal is meer dan 1 miljard extra uitgetrokken voor arbeidsmaatregelen. Daar waar wij zelfs op de meest fundamentele arbeidsvoorwaarden geen fatsoenlijke afspraken konden maken, zoals in de detailhandel, is ook niet meegewerkt aan een sectorplan.

REGIE WW

Een andere voor ons belangrijke uitwerking van het sociaal akkoord betreft de regie WW. In ons MJB hebben we vastgelegd dat we weer invloed willen hebben op de werknemersverzekeringen. In de Sociaal Economische Raad hebben we het advies Toekomstige arbeidsmarkt en WW vastgesteld, waarbij de regie over de WW weer meer bij sociale partners komt te liggen en de veranderde opbouw en duur van WW en WGA gerepareerd kan worden in de cao. Onze inspanningen hebben geresulteerd in:

- afspraken rondom het starten van vijf pilots gericht op het aan het werk helpen van vroeg werklozen (dwz korter dan zes maanden werkloos)
- de oprichting van de stichting Private Aanvullende WW en WGA (stichting PAWW). Deze stichting heeft tot doel de reparatie van de WW uit te voeren.
- Reparatieafspraken over de WW en WGA (waarbij de veranderde opbouw en duur worden gecompenseerd) in cao's voor miljoenen werknemers

PILOTS

Voor het starten van de vijf overeengekomen pilots zijn medio 2016 subsidie aanvragen ingediend bij Sociale Zaken. De pilots zijn verspreid over het land en zijn divers van opzet. Via de bij deze pilots in te stellen adviescentra krijgen we een actievere rol bij de uitvoering van de werknemersverzekeringen en verwachten we onze positie bij werknemers te kunnen versterken. Eind 2016 krijgen we meer duidelijkheid over het al dan niet doorgaan van de pilots.

Vooruitlopend op deze pilots zijn we in de betreffende gebieden gestart met de ontwikkeling van een samenhangende regionaal plan en de oprichting van adviescentra. Deze adviescentra gaan een samenhangend pakket van dienstverlening aanbieden aan werklozen korter dan zes maanden werkloos, waarbij wordt samengewerkt met werkgevers, gemeenten en andere maatschappelijke organisaties.

De adviescentra gaan mensen die korter dan zes maanden werkloos zijn gericht helpen om eventueel via bij- of omscholing snel weer aan het werk te komen. Hiermee laten we de werkende bevolking zien dat wij als vakbond een toegevoegde waarde hebben en de verwachting is dat we via deze adviescentra onze positie kunnen versterken.

3^{de} JAAR WW

In het regeerakkoord van 2012 heeft het kabinet afgesproken de duur van de WW te verkorten tot 12 maanden loongerelateerd, en daarna nog 12 maanden op minimumniveau. Aansluitend is met de sociale partners onderhandeld en in het Sociaal Akkoord overeengekomen dat de (publiek gefinancierde) WW stapsgewijs wordt verkort tot 24 maanden, waarbij de premie 50/50 wordt verdeeld tussen werkgever en werknemer.

In het Sociaal Akkoord is vastgelegd dat zowel het derde WW-jaar als de vertraagde opbouw van WW-rechten bij cao gerepareerd kunnen worden. Het kabinet heeft toegezegd afspraken in de cao's hierover algemeen verbindend te verklaren. Voor deze reparatie is een nationaal fonds ingesteld waaruit het derde jaar WW zal worden gefinancierd. Via de cao's worden afspraken gemaakt over deelname en bijdrage aan dit fonds. In vele cao's zijn protocollen opgenomen voor reparatie van het derde jaar WW.

De gekozen constructie ligt thans ter goedkeuring bij de Nederlandse Bank. Dit najaar zal duidelijk worden of het derde jaar WW op deze wijze kan worden hersteld. (in de uiteindelijke versie van de evaluatie zal deze tekst moeten worden aangepast aan de actuele situatie).

PENSIOENEN

In het sociaal akkoord is afgesproken dat de sociale partners streven naar verlaging van de pensioenpremie om de koopkracht van de werknemers te verhogen. De mogelijkheid hiertoe wordt begrensd door de financiële positie van de verschillende fondsen. De dekkingsgraden van veel fondsen stonden in 2015 nog steeds rond de 100 procent. Het besluit van DNB om een onderdeel van de rekenrente (de UFR) te verlagen en de pensioenen meer rente-afhankelijk te maken, heeft een negatief effect gehad op de dekkingsgraden waardoor de mogelijkheden om de premies te verlagen beperkt zijn geweest.

Veranderingen in pensioenregelingen zijn jaar op jaar onderwerp van cao-overleg: gedwongen door wettelijke wijzigingen, op de agenda gezet door werkgevers omdat ze een aanpassing willen of omdat door de lage rente de premie en ambitie niet meer bij elkaar passen. Dit trekt een zware wissel op bedrijven en heeft een negatieve uitwerking op cao-onderhandelingen. Wij vinden coördinatie op pensioengebied hard nodig, zodat we al deze onderhandelingen in de goede richting kunnen sturen en precedentwerking voorkomen die we niet willen.

SPEERPUNT 5

INTERNATIONALE VAKBONDS-SAMENWERKING

Wij willen de vakbondsmacht wereldwijd versterken en daarom investeren wij in samenwerking met onze collega vakbonden. Doordat bedrijven steeds internationaler opereren en Europese regelgeving steeds meer invloed krijgt op de arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden, richten we onze aandacht ook op deze Europese regelgeving. Voorkomen moet worden dat langs deze weg onze arbeidsomstandigheden worden verslechterd. Verder letten we op internationale verdragen. Welke gevolgen hebben deze voor de arbeiders. Worden de in de verdragen vastgelegde rechten voor arbeiders nageleefd, ook in Nederland? En worden de verdragen correct geïmplementeerd in Nederlandse regelgeving.

In het Meerjarenbeleidsplan is deze speerpunt uitgewerkt in de volgende acties:

- we investeren in samenwerking met collega vakbonden in Europa en wereldwijd;
- we zetten ons ervoor in te voorkomen dat Europese regelgeving tot stand komt die een verslechtering van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden betekent;
- we vragen de sectoren bij hun internationale activiteiten de focus te leggen op de Decent Work agenda, leden en kaderleden beter te informeren en te activeren (onder meer door scholing), onze positie in internationale beroepsfederaties te versterken en te investeren in het opbouwen van kadernetwerken bij internationale bedrijven.

DECENT WORK AGENDA

Op 12 april 2014 heeft ons Ledenparlement onze Europavisie 'FNV in beweging voor een sociaal Europa' vastgesteld. Deze Europavisie bevat de uitgangspunten voor onze vakbondsinzet op nationaal en Europees niveau.

Sinds de fusie zijn de internationale activiteiten van de sectoren samengevoegd en is de samenwerking verbeterd. Bestuurders die te maken hebben met internationale bedrijven hebben samen met medewerkers internationaal een internationaal coördinatie overleg ingesteld onder leiding van de portefeuillehouder Internationaal. Via dit overleg werken sectoren mee aan versterking van de wereldwijde samenwerking gericht op versterking van de positie van werknemers en op de creatie van een sociaal Europa.

In verschillende sectoren zijn werkgroepen Internationale Samenwerking ingericht, bestaande uit kaderleden. Doel van deze groepen is om mee te denken over Europese en internationale projecten, verbinding te zoeken met de bestuurders die te maken hebben met internationaal werk en thema's vanuit de sectoren op de internationale kaart te zetten.

Verder hebben we met intensief speurwerk 'foute' internationale investeringen van pensioenfondsen boven tafel gekregen. We hebben deze pensioenfondsen aangesproken op hun publieke verantwoordelijkheid en waar wij zelf een bestuurspositie hebben deze investeringen op de agenda gezet.

EUROPESE EN INTERNATIONALE REGELGEVING

Wij beïnvloeden waar nodig de Europese regelgeving met als kerndoel een sociaal Europa. Hierbij werken we samen met de zusterorganisaties, het EVV en de tien ETUFs.

Bij de Europese verkiezingen hebben we onze vakbondsagenda onder de aandacht gebracht via het EVV. Vooral de nieuwe detachingsrichtlijn is belangrijk voor de bescherming van werkenden met grensoverschrijdend werk en het bevorderen van gelijk loon voor gelijk werk. Verder hadden we op onze website een standpuntvergelijker en een grote EP lijsttrekkersbijeenkomst voor leden en niet-leden.

De afgelopen Congresperiode hebben we ons ingezet om belangrijke Europese vakbondsdossiers onder de aandacht te brengen van Europese bewindslieden. Onder meer: arbeidstijden, balans privé-werk, medezeggenschap, sociale dimensie EMU en 'level playing field'. Bijzondere aandacht is gegaan naar de detacheringsrichtlijn. En met succes. Na jarenlange inspanningen van onder meer ons, heeft de Europese Commissie in het voorjaar 2016 eindelijk een voorstel tot verbetering van de bescherming van gedetacheerde werknemers ingediend. Dit wijzigingsvoorstel neemt voor het eerst het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek als uitgangspunt. Een stapje vooruit, maar we zijn er nog niet. De politieke weerstand van met name MOE landen is erg groot. Daarom is het ook zo belangrijk om samen met vakbonden uit MOElanden actie te voeren om de praktijk van uitbuiting en sociale dumping te bestrijden.

TTIP EN ANDERE HANDELSVERDRAGEN

Overheden geven, net als internationaal opererende bedrijven, vorm aan de globaliserende economie. Wij vinden dat zij daarbij handels- en investeringsafspraken moeten maken die bijdragen aan een eerlijke en duurzame economie. Handels- en investeringsverdragen mogen zeker de bestaande rechten van werknemers niet verzwakken. Wij willen niet dat investeerders de toegang krijgen tot een eigen, private, rechtsgang. Daarom hebben we veel kritiek op TTIP: het voorgenomen handels- en investeringsverdrag tussen de EU en de VS, op CETA: een vergelijkbaar verdrag met Canada en TISA, een multilateraal verdrag over liberalisering van diensten. In een SER advies mede tot stand gekomen met onze inbreng, is geformuleerd aan welke zeven vereisten een handelsverdrag moet voldoen, wil het eerlijk en duurzaam zijn. Zolang TTIP hier niet aan voldoet, zeggen wij er 'nee' tegen, net als tegen CETA, Tisa en andere handelsverdragen die niet voldoen aan de genoemde zeven vereisten. Ook vinden wij een apart arbitrage mechanisme voor investeerders in deze verdragen niet nodig, omdat wij aparte privileges in de vorm van investeringsbescherming voor grote bedrijven (ISDS/ICS) afwijzen.

Wij zijn tegen het voorgestelde ICS omdat het geen publieke, onafhankelijke en multilaterale rechterlijke instantie is, die een evenwichtige belangenafweging met andere belangen (publieke belangen, mens en milieu, arbeidsnormen) garandeert.

De commissie Internationale Zaken en Solidariteit van het Ledenparlement heeft een aparte werkgroep 'Handel' opgezet. Deze werkgroep geeft brede bekendheid aan ons standpunt en lobbyt ook op lokaal niveau voor 'TTIP-vrije gemeenten'.

SAMENWERKING MET EUROPESE EN ANDERE INTERNATIONALE VAKBONDEN

Alleen door internationale samenwerking kunnen vakbonden tegenwicht bieden tegen grote bedrijven die internationaal zijn georganiseerd en hun strategie internationaal bepalen. Alleen samen kunnen we deze bedrijven aan internationale normen voor vakbonds- en werknemersrechten houden en nieuwe afspraken maken. Alleen samen kunnen we overheden ertoe brengen zich voor eerlijke en duurzame globalisering in te zetten.

Wij zijn daarom actief lid van de internationale en Europese vakbeweging. Zo zitten we in het bestuur van de koepelorganisaties ITUC en ETUC. En de sectoren zijn lid van de Global Union Federations, de internationale en Europese sectorbonden. Tevens hebben wij de afgelopen periode geïnvesteerd in diverse relaties met collega vakbonden. Over en weer hebben werkbezoeken plaatsgevonden met onder meer collega's in Noorwegen, Tsjechië, Finland en Hongarije. En er zijn vele solidariteitsverklaringen opgesteld ter ondersteuning van de vakbondsstrijd in andere landen (o.m. België, Frankrijk, Spanje, Finland, Groot-Britannië, Letland, Portugal). En er is een gezamenlijke brief gestuurd aan de Europese Commissie om duidelijk te maken dat Gelijk werk voor gelijk loon op dezelfde werkplek door alle bonden in de EU wordt gesteund. Verder is in Luxemburg gedemonstreerd.

SAMENWERKING IN EVV

- In september 2015 vond het 13^e EVV congres plaats met als thema: "European trade union solidarity for quality jobs, workers' rights, a fair society".

In 2014 zijn de vakcentrales uit de Beneluxlanden voor het eerst gestart met een gezamenlijk initiatief gericht op de strijd tegen uitbuiting en sociale dumping. In 2015 hebben wij het initiatief genomen om bij het EVV Congres met de voorzitters van de Beneluxbonden een gezamenlijke verklaring ter bestrijding van social dumping aan te nemen.

- Door de acties en strategieën van nationale vakbonden te verbinden en naar een hoger plan te tillen, door de gezamenlijke lobby richting Europese Commissie en Europees Parlement vorm te geven en door concrete afspraken met werkgevers te maken in het kader van de Europese sociale dialoog, dragen wij tezamen met het EVV er aan bij dat Europa socialer wordt en Gewoon Goed Werk voor iedereen, een realiteit.
- In de aanloop en tijdens het Nederlands voorzitterschap van de Europese Unie eerste helft 2016 hebben wij ons actief ingezet om het Nederlands voorzitterschap een sociaal gezicht te geven. Het Nederlandse kabinet heeft onze inzet voor gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek overgenomen. Dankzij nauwe samenwerking tussen ons en EVV is daarnaast een belangrijke verbetering in de bescherming van werknemers tegen het werken met kankerverwekkende stoffen gerealiseerd.
- In april 2016 organiseerden wij, samen met CNV en VCP, de Spring School van het EVV te Den Haag. Met het bieden van een platform voor discussie en debat, hebben we de Europese vakbonden dichter bij elkaar laten komen. Dit is belangrijk omdat we sterker zijn als we met één stem spreken.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION

Wij hebben in overleg met onder andere de Commissie Internationale Zaken en Solidariteit van het Ledenparlement inbreng geleverd voor het IVV-Congres van mei 2014. Daar is het nieuwe vierjarenwerkplan vastgesteld en een nieuw bestuur gekozen.

Prioriteit voor de (internationale) vakbeweging is om ervoor te zorgen dat alle werknemers basisvakbondsrechten hebben: dat zij zich vrij kunnen organiseren, dat ze cao's kunnen afsluiten en mogen staken. We doen mee aan de (schrijf) acties van de ITUC. Zo doen we ieder jaar mee met de World Day for Decent Work. We hebben actief de campagne van de ITUC gesteund om de uitbuiting van migranten in Qatar aan de kaak te stellen. Samen met collega-bonden spreken we de FIFA, en de KNVB aan op hun verantwoordelijkheid, onderzoeken we of ook Nederlandse bedrijven geld verdienen aan het misbruik van migranten dat plaatsvindt in Qatar, en lobbyen we bij de overheid om de regering van Qatar onder druk te zetten om de rechten van migranten te respecteren.

We hebben de eerste stappen gezet om de internationale samenwerking van vakbonden - die invloed hebben op pensioenvermogens - te vergroten, door betere samenwerking en strategiebepaling. Het Ledenparlement heeft goedkeuring gegeven aan een vierjarig project van het Comité 'Committee on Workers Capital' van de Wereldwijde Vakbeweging ITUC (IVV). De wereldwijde campagne van de ITUC waaraan 200 vakbonden deelnemen, heeft als doelstelling om werknemersrechten als doorslaggevend criterium te hanteren bij het investeren van (vooral) pensioengelden. Het Committee on Workers Capital wil voorkomen dat pensioenfondsen en verzekeraars investeren in bedrijven en landen waar werknemers- en vakbondsrechten geschonden worden. Ook duurzaamheidseisen, sociale en grondrechten zijn daarbij belangrijk. Tijdens de CWC-conferentie in Londen hebben we daarvoor de lijnen uitgezet. Wij hebben het voorzitterschap van het CWC, en werken daarin nauw samen met Zweden.

We hebben in de afgelopen jaren diverse solidariteitsprojecten gesteund. Dit houdt in dat we vakbonden extra steun, geven op verschillende manieren, in landen waar de vakbeweging zwak staat. Hiervoor is 0,7% van onze eigen contributiegelden beschikbaar. We hebben ons bijvoorbeeld extra ingezet voor vakbondsrechten in Turkije, Zuid Korea en Palestina. In 2014 brachten we een officieel bezoek aan Palestina en Israël. Mehmet Bozgeyik en Sakine Esen Yilmaz van de Turkse onderwijsbond Egitem sen ontvingen in 2015 onze vakbondsrechtenprijs.

MONDIAAL FNV

Via Mondiaal FNV zijn wij betrokken bij de opbouw van een sterke, onafhankelijke vakbeweging wereldwijd. Mondiaal FNV stelt lokale vakbonden in Latijns-Amerika, Afrika, Azië en het Midden-Oosten in staat om de rechten en belangen van werknemers door versterking van de sociale dialoog en beïnvloeding van overheidsbeleid krachtig te behartigen, waardoor bijgedragen wordt aan armoedebestrijding. Onze aandacht gaat inmiddels steeds meer uit naar de sectoren, waarbij ketenverantwoordelijkheid van het internationaal bedrijfsleven een centrale plaats krijgt en we aansluiting zoeken bij bestaande en nog af te sluiten MVO-convenanten. Mondiaal FNV werkt hierin nauw samen met onze sectoren.

We kunnen terugkijken op een paar mooie resultaten, onder meer in Peru (sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers), Bangladesh (veiligheidsakkoord textielindustrie) en Oost Afrika (sociale dialoog). Ook steunen steeds meer van onze sectoren en aangesloten bonden solidariteitsprojecten. Onder meer de sector Zorg en Welzijn en de Algemene Onderwijsbond. Meer informatie kunt u vinden via onze website.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

De International Labour Organization is een tripartite organisatie verbonden aan de Verenigde Naties (VN). Hier werken overheden, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties van 187 landen samen aan het realiseren van goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen. De ILO ziet ook toe op de naleving van de fundamentele arbeidsnormen, waaronder het verbod op kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie.

De afgelopen periode hebben we in de ILO een conflict gehad met werkgevers over het recht om te staken. Wij hebben ons hard gemaakt voor internationale bescherming van het stakingsrecht en hiervoor gedemonstreerd. In ILO verband hebben we ons de afgelopen congresperiode in het bijzonder sterk gemaakt voor Decent Work voor werknemers in de informele economie, voor huishoudelijk personeel, voor werknemers met een flexwerkers, tegen geweld op de werkvloer (met bijzondere aandacht voor vrouwen) en voor Gewoon Goed Werk in de hele productieketen van multinationals.

INTERNATIONAAL MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN (IMVO)

Na de instorting van een kledingfabriek in Bangladesh waarvan honderden mensen het slachtoffer werden, nam ook in Nederland de druk op kledingmerken toe om fabrieksarbeiders beter te beschermen en hun basisrechten te garanderen. Dit momentum hebben we gebruikt om in de SER tot een advies te komen over IMVO-convenanten. In het advies van april 2014 heeft de SER bepleit dat sectoren en bedrijven het initiatief nemen met overheden en maatschappelijke organisaties convenanten te sluiten over bescherming van fundamentele rechten van werknemers in de gehele productieketen. De partijen in de SER spraken hierbij de ambitie uit dat eind 2016 in tien sectoren dergelijke convenanten zouden zijn gesloten.

Hoewel het kabinet dit SER advies actief steunt, is tot nu toe slechts in één sector een convenant tot stand gekomen: de kledingsector. In meerdere andere sectoren onderhandelen we met werkgevers om te komen tot concrete afspraken over bescherming van fundamentele rechten van werknemers, controle hierop en het nemen van maatregelen wanneer de rechten worden geschonden.

SPEERPUNT 6

SOCIAAL DOMEIN

Het huidige kabinet heeft een ingrijpende decentralisatie uitgevoerd in het sociale domein. Vrijwel alle overheids-taken samenhangend met het sociaal domein⁸ zijn overgeheveld naar de gemeenten.

In het MeerjarenBeleidsplan hebben we uitgesproken dat wij tegen het bezuinigingsbeleid en voor kwaliteit bij de uitvoering van deze nieuwe taken zijn, en actie hiervoor gaan voeren en lobby gaan inzetten.

MENSWAARDIGE UITVOERING

De Participatiewet maakt gemeenten verantwoordelijk voor het aan de slag krijgen van mensen die kunnen werken. De uitwerking hiervan houdt in dat gemeenten mensen met een uitkering kunnen opleggen een tegenprestatie te leveren. Wij noemen dit Werken zonder Loon en vinden dat dit moet stoppen.

Werken zonder loon vindt al jaren plaats en helaas is het ons niet gelukt de Participatiewet op dit punt verder aan te passen dan een afzwakking van de verplichting. De wet laat gemeenten op dit punt slechts een beperkte beleidsruimte.

Eind 2013 startte we de campagne 'werken zonder loon'. Op lokaal niveau voeren wij actie om gemeenten te bewegen de beleidsruimte maximaal te gebruiken en het eisen van een tegenprestatie zeer terughoudend toe te passen. De lokale acties worden gevoerd door lokale netwerken in samenwerking met sectoren. Bij onze acties maken we duidelijk dat de maatregel niet effectief is, mensenwaardig en leidt tot verdringing van gewone werknemers.

Onze acties hebben ertoe geleid dat veel gemeenten terughoudend zijn bij het opleggen van een tegenprestatie. Met ons zijn deze gemeenten van mening dat soepelere regels voor bijstandsgerechtigden effectiever is om deze weer aan het werk te krijgen.

Sommige gemeenten willen zelfs experimenteren met 'regelvrije Bijstand', waarbij helemaal geen eisen aan uitkeringsgerechtigden worden gesteld. Dat soort experimenten juichen wij toe, en samen met die gemeenten willen we bevorderen dat hiervoor ruimte komt in de landelijke regelgeving.

INZETTEN OP KWALITEIT

Vlak na aantreden kondigt het kabinet Rutte II aan vijf miljard te gaan bezuinigen op zorg. Wij hebben langdurig stevige actie gevoerd tegen deze bezuinigingen. Dankzij deze acties werd er onderhandeld over een zorgakkoord. Na lang onderhandelen sluit het kabinet eind april 2013 (vlak na het sociaal akkoord) een zorgakkoord met werkgevers- en werknemersorganisaties in de zorg zonder ons.

Omdat het grootste deel van de bezuinigingen doorgaat en de verzachting van de bezuinigingen eenzijdig wordt bekostigd door de werknemers (loonmatiging), weigeren wij het akkoord te ondertekenen en zijn gestart met de campagne 'Red de Zorg'. Deze campagne is gericht op:

- schrappen van de bezuinigingen op zorg
- behoud van de kwaliteit van de zorg
- behoud van de toegang tot de zorg
- verbetering van de arbeidsomstandigheden voor werknemers in de zorg

⁸ Term gebruikt voor alle sectoren die te maken hebben met de sociale kant van het gemeentelijke beleid: zorg, welzijn, onderwijs, gezondheidszorg, opvoeding, inburgering en sociale activering.

Samen met duizenden zorgmedewerkers zijn de gevolgen van de twee nieuwe grote zorgwetten, de WLZ en de WMO, geïnventariseerd en gepresenteerd op drie grote **zorgtribunalen** in Nederland. Honderden zorgmedewerkers en cliënten waren hierbij aanwezig om hun verhaal te doen. Een 'commissie van wijzen' (bestaande uit zorgmedewerkers, politici, zorgdirecteuren en maatschappelijke organisaties) heeft naar aanleiding van deze zorgtribunalen een aantal aanbevelingen gedaan die hebben geleid tot de eisen van de **Volkspetitie Red de Zorg**. In deze petitie eisten we: *"Geen bezuinigingen op de zorg en ondersteuning thuis. Geld voor zorg moet worden besteed aan zorg en niet aan bureaucratie en topsalarissen. Er moet een norm komen voor personele bezetting in zorginstellingen. Werken in de zorg is een vak. Vrijwilligers en mantelzorgers kunnen professioneel personeel niet vervangen. Echte banen in de zorg. Van een baan in de zorg moet je zelfstandig kunnen leven."*

Op 1 mei 2015 hebben ongeveer duizend top-kaderleden van ons en het CNV de Volkspetitie Red de Zorg gelanceerd. Met deze Volkspetitie riepen we de verantwoordelijk staatssecretaris van Rijn op om in te grijpen. Duizenden mensen zijn de straat opgegaan om collega's, familie en vrienden te vragen de petitie te ondertekenen. Na zes weken konden maar liefst 736.759 handtekeningen aan staatssecretaris van Rijn worden overhandigd!

Amsterdam kleurde op 12 september 2015 wit! Ruim 15.000 mensen kwamen naar de **demonstratie Red de Zorg**. De grote demonstratie was het vervolg op de volkspetitie die uiteindelijk door ruim 800.000 mensen is ondertekend. Vlak voordat in de Tweede Kamer werd gesproken over de begroting van 2016 gaven duizenden mensen hiermee een signaal aan het kabinet dat de bezuinigingen op de zorg niet kunnen doorgaan.

De **volksraadpleging** over de bezuinigingen heeft meer dan 1.000 verhalen opgeleverd die laten zien dat zorgmedewerkers bang of bezwaard zijn om misstanden naar buiten te brengen. Dit heeft veel draagvlak en publiciteit opgeleverd.

MIDDELEN SOCIAAL DOMEIN

De voorgenoemde acties hebben de druk op het kabinet opgevoerd om een deel van de aangekondigde bezuinigingen terug te draaien. In 2015 schrapt de staatssecretaris een bezuiniging van 45 miljoen in het kader van de Wet langdurige zorg en stelt 140 miljoen extra beschikbaar voor investeringen in verpleeghuizen. Dit betekent dat in totaal 210 miljoen beschikbaar komt voor investeringen in verpleeg- en verzorghuizen. Medio 2016 maakt de staatssecretaris bekend dat de geplande half miljard bezuinigingen op vooral verpleeghuizen en gehandicapteninstellingen, van de baan zijn.

De teruggedraaide bezuinigingen zijn als volgt vertaald:

- Er gaat €300 miljoen meer naar de huishoudelijke zorg c.q. ondersteuning thuis
- Er is een soort noodfonds van €60 miljoen om de continuïteit van werkgelegenheid en zorg te garanderen. Dit om banen bij zorgorganisaties in moeilijkheden - zoals TSN en Verian - te redden.
- Er wordt € 210 miljoen uitgetrokken voor de verpleeg-, en verzorgingshuizen. Hiermee moet de hoge werkdruk aangepakt worden, door de inzet van meer personeel.
- Wij worden betrokken bij een norm voor de personele bezetting in verzorgings- en verpleeghuizen.
- Het wordt niet meer mogelijk op grote schaal thuiszorgmedewerkers sociale rechten af te pakken en gedwongen zzp'er te maken als alfahulp.
- De loondump in de thuiszorg wordt gestopt met de nieuwe cao-loonschaal. Hierdoor kunnen geen situaties meer voorkomen waarbij thuiszorgmedewerkers worden gedwongen 20 procent salaris in te leveren.
- De functie van huishoudelijke zorgmedewerker wordt breder gemaakt, gericht op ondersteuning thuis in de volle breedte. Want thuiszorg is een vak en nu teveel opgeknipt in verschillende functies, inhoudelijk uitgekleed, en met soms teveel verschillende gezichten bij een cliënt.
- Er komt een structureel overleg, de WMO-kamer (zie hierna), waarin vakbonden, werkgevers en gemeenten samen toezien op de uitvoering van alle afspraken. Zodat het niet bij papier blijft en we niet gemeente voor gemeente iets hoeven aan te kaarten als daar dingen misgaan.
- Ook voor de gehandicaptenzorg komt een plan om de kwaliteit van zorg te verbeteren. Daar krijgt de vakbond een actieve rol in

WMO KAMER

In navolging van de ingestelde Werkkamer voor de Participatiewet hebben we in maart 2016 vanuit de Stichting van de Arbeid samen met de VNG de Wmo kamer ingesteld. In deze kamer zullen we regelmatig overleg voeren en gezamenlijk de ontwikkelingen op het terrein van zorg, welzijn en persoonlijke ondersteuning volgen. Via deze Wmo kamer houden we invloed op de decentralisatie van taken in het sociaal domein naar gemeenten.

SAMENVATTING, CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VOOR MJB 2017 - 2021

In mei 2013 heeft de FNV een bijzonder congres gehad, we hebben op democratische wijze een ledenparlement en een voorzitter gekozen. Tevens was dit de concrete aftrap van de gefuseerde FNV.

De sectoren en netwerken zijn inmiddels ingericht. Hoewel het proces van herverdeling hier en daar nog doorloopt. De komende jaren moeten de sectoren zich ontwikkelen tot de sterke entiteiten waar leden zich mee verbonden voelen. En waar we ook internationaal aandacht mee trekken. Met name sinds we gefuseerd zijn, hebben we diverse voorbeelden waarbij sectoren samen optrekken en we als eenheid naar buiten zichtbaar zijn. Dit doen we ook vaker in het kader van successen vieren. De campagne "Koopkracht en echte banen" heeft hier een goede impuls aan gegeven. En ook de acties tegen de bezuinigingen in de zorg en het wettelijk minimum jeugdloon, waar Young en United centraal de trekker was, hebben hieraan bijgedragen. Middels deze campagnes trekken niet alleen sectoren samen op, maar worden ook de krachten verder binnen de werkorganisatie gebundeld en gefocust ingezet. Dit heeft resultaat gehad zowel in de zichtbaarheid bij individuele leden, als resultaten behalen in de sectoren, als in de politiek (van lokaal tot en met internationaal).

Op lokaal niveau komt de samenwerking tussen leden uit verschillende sectoren ook al goed op gang. Er zijn gezamenlijke spreekuren, informatiebijeenkomsten en andere activiteiten.

De 1 mei vieringen, de actiedag Red de Zorg, de KKEEB demonstraties in Utrecht en Brussel en de vele acties in sectoren hebben laten zien dat we erin slagen mensen in beweging te krijgen en onze zichtbaarheid te vergroten. De vakbondshuizen zullen naar verwachting ook een belangrijke bijdrage gaan leveren aan het vergroten van onze zichtbaarheid.

De investeringen in het verbeteren van het contact met leden en het opleiden van kaderleden blijken resultaat te hebben. De gekozen focus op activering van leden en training van kaderleden is succesvol geweest. Door het betere contact met onze leden weten we beter wat er speelt op de werkvloer en weten we waar mensen in beweging willen komen. En door de trainingen weten we de onvrede beter te organiseren en mensen gericht in actie te krijgen.

Ondanks onze inspanningen in campagnes zoals Red de Zorg en werken zonder loon, hebben we dit helaas niet kunnen vertalen in ledenwinst.

De steun voor de petitie van Young & United laat zien dat we er wel in zijn geslaagd jongeren aan te spreken. En in sectoren waar we intensief organiseren, bereiken we een doorsnede van de werkenden waarmee we een betere afspiegeling weten te realiseren van de maatschappij. Desondanks dragen we nog steeds het imago van wit, man en grijs. We willen dat onze vereniging een weerspiegeling is van onze maatschappij. Echter de samenstelling van ons kaderbestand is minder representatief dan ons ledenbestand. Dat zien we terug in verschillende onderdelen van onze verenigingsorganen.

Meer dan ooit hebben we een gezamenlijke focus weten te realiseren. Dat blijkt uit de campagnes "Koopkracht en Echte Banen" en "Zo werkt Nederland". Op de "Gewoon Goed Werk"-agenda zijn daardoor veel successen behaald. Maar ook zijn er zaken die nog verbeterd kunnen worden.

Een cao die wordt afgesloten met ons leidt tot een beter resultaat. We kiezen er bewust voor om geen cao's af te sluiten waarbij onze leden er op achteruit gaan. Want waarom zou je lid zijn van een bond die vervolgens jouw inkomen verlaagt? Op de plekken waar we geen cao hebben afgesloten, kiezen we ervoor om te versterken en pas weer aan tafel te verschijnen als onze positie in de bedrijven sterk genoeg is om verbeteringen af te dwingen. De verharde houding van werkgevers betekent dat steeds meer druk nodig is om met hen afspraken te maken over zekerheid en echte banen. Steeds vaker voelen we ons gedwongen een (voor)ultimatum uit te brengen. Onze leden laten zien dat ze op steeds meer plekken bereid zijn om in actie te komen. Het lukt ons steeds beter deze betrokkenheid te organiseren. En met resultaat.

Daar waar afspraken gemaakt zijn, maken we werk van handhaving. En dat betekent werkgevers aanspreken als zij hun afspraken niet nakomen. En op veel plaatsen met succes.

Grote bedrijven werken steeds meer op internationaal niveau. Zowel kapitaal als werkgelegenheid wordt gemakkelijk verplaatst. Daarom is het belang van internationale vakbondssamenwerking heel groot. En ook dat van goede afstemming tussen de sectoroverstijgende lobby via EVV, IVV en ILO en het internationale werk vanuit de sectoren. Door de fusie zijn de mogelijkheden daarvoor vergroot.

We hebben een begin gemaakt in de verbetering van de positie van flexwerkers en er is druk op werkgevers om meer vaste banen te creëren. Dit hebben we kunnen doen door te starten met zelf gericht onderzoek te doen naar de beleving van flexwerk en andere onderzoeken met feitelijke cijfers te gebruiken. Dit hebben we in onze publieke (pers)uitingen en lobby ingezet. Zowel lokaal, regionaal, nationaal als internationaal. We hebben de publieke en politieke opinie kunnen beïnvloeden, wat o.a. terug te zien is in wet- en regelgeving en in enkele partijprogramma's. Ook heeft onze invloed in Brussel effect gehad in een oproep aan onze Nederlandse overheid over het aanpakken van doorgeslagen flex. Wij daarbij zijn voorzichtig positief over de Wet Werk en Zekerheid maar het is nog te vroeg voor een eindoordeel. De komende periode zal blijken of met deze wet het beoogde effect wordt bereikt, te weten vermindering van het aantal flexbanen en versterking van de positie van flexwerkers.

We maken op steeds meer plekken, soms onder druk van acties, afspraken over de aanpak van werkdruk. Omdat de werkdruk nog steeds toeneemt, is een blijvende inzet nodig. Daarbij vinden we het voor de hand liggen om te focussen op meer collega's op de werkvloer. Verder zijn er steeds meer initiatieven waarbij kortere werkweken het antwoord zijn op de vraag om werkverlichting. Doordat ouderen minder gaan werken ontstaan er nieuwe banen om werklozen (waaronder ook jongeren) te laten instromen.

Ondanks veel discussie in de polder over het belang van scholing, signaleren we weinig nieuwe ontwikkelingen in de cao-afspraken. Wij vinden toegang tot scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers belangrijk en signaleren dat deze onder druk staat doordat werkgevers vooral op kosten en risicobeperking zijn gericht. Dit terwijl diverse nieuwe ontwikkelingen/ innovatie wel vragen om goed her- en bijscholen van mensen.

Onze inzet bij cao's en in de politiek lijken hun resultaat te hebben op de koopkrachtverbetering van werkenden en niet-werkenden. Hierbij helpen de huidige economische ontwikkelingen eveneens.

De uitvoering van het sociaal akkoord is de afgelopen vier jaar voortvarend opgepakt. De fundamenten zijn gereed maar de uitvoering en evaluaties zullen de komende jaren nog inzet vragen van de werkorganisatie. Samen met andere partijen hebben we bijgedragen aan de opstelling van in totaal 104 sectorplannen. De plannen zitten in de laatste fase van uitvoering. Er is een wisselend succes te zien. We hebben bereikt dat de in de Participatiewet gevraagde tegenprestatie voor mensen met een uitkering is afgezwakt. Tevens hebben onze acties in het kader van "werken zonder loon" ertoe geleid dat veel gemeenten de tegenprestatie bij deze mensen niet afdwingen. En er is de afspraak dat voor mensen met een arbeidsbeperking 125.000 extra banen moeten komen en 30.000 plekken voor beschermt werk. We hebben voorkomen dat dit op te veel verschillende plekken gebeurd, maar beperkt is tot 35 werkbedrijven waar we samenwerken met werkgevers, gemeenten en andere lokalen partijen. De basis voor de reparatie van de WW-ingrepen is in veel cao's gelegd, maar dit zal op verschillende plekken nog de nodige aandacht van bestuurders en onderhandelaars vragen. We hebben bereikt dat wij weer een actievere rol hebben bij de uitvoering van de sociale zekerheid. Het overleg en de samenwerking met werkgevers is in de Stichting van de Arbeid geïntensiveerd met de instelling van de Werkkamer en de Wmo kamer. Ook is hiermee onze positie in de Stichting van de Arbeid en het maatschappelijk overleg, versterkt.

We hebben een eigen pensioennota vastgesteld en ingebracht in de landelijke discussie over een nieuw pensioenstelsel. Deze discussie is nog niet voorbij. Via de vakbondssamenwerking in het Committee on Workers Capital, onder ons voorzitterschap, komen er nieuwe mogelijkheden om te sturen op de door en voor werknemers opgebrachte (pensioen)gelden voor doelen die de vakbeweging belangrijk vindt: werknemers- en vakbondsrechten, maar ook bijvoorbeeld duurzaamheid.

AANBEVELINGEN

De sectoroverstijgende samenwerking is op gang. Samenwerking tussen sectoren, maar ook met lokaal, individuele belangenbehartiging en andere afdelingen blijft belangrijk en verdient de komende jaren nog extra aandacht. Gezien de ontwikkelingen op de internationale arbeidsmarkt is een voortgezette versterkte inzet op internationale vakbondssamenwerking van groot belang. Ook is nog meer inzet op samenwerking tussen sectoraal gerichte (inter) nationale organisaties en de sectoroverstijgende lobby en belangenbehartiging geboden.

Het is noodzakelijk om de komende jaren meer aandacht te besteden aan het vasthouden van leden. Dit naast het blijven winnen van nieuwe leden, ook onder jongere groepen. Er zal een goede ledenanalyse nodig zijn, welke ook aandacht schenkt aan de vergrijzingsproblematiek die we nu hebben en de komende jaren houden en welke opgevangen zal moeten worden met een groei van leden van 18 jaar tot en met ca 45 jaar.

Meer dan ooit hebben we een gezamenlijke focus weten te realiseren. Dat blijkt uit de campagnes "Koopkracht en Echte Banen" en "Zo werkt Nederland". De ingezette weg op onze agenda van "Gewoon Goed Werk" en later "Echte Banen" genoemd, behaalt zijn eerste successen. De druk staat echter nog altijd op deze agenda. Het lijkt daarom verstandig om de komende jaren door te gaan met deze agenda. Niet alleen met de inhoud van de agenda, maar ook met de manier waarop we hier de afgelopen jaren mee aan de slag zijn gegaan: gebundelde krachten zowel in de werkorganisatie als in de vereniging, over onze grenzen heen van afdelingen en sectoren. Daarbij kennen de diverse campagnes ieder hun succes, maar ook hun aandachtspunten. Het is goed om de campagnes te evalueren en vooraf helderdere doelen te formuleren op zowel inhoud, beïnvloeding publieke opinie, politiek, etc als het aantal nieuwe (kader)leden.

De fundamenten van de uitwerking van het Sociaal Akkoord zijn gelegd, het is echter de komende jaren noodzakelijk om hierop te blijven voortbouwen. De nodige aandacht, tijd en middelen moeten door de werkorganisatie worden ingezet om verder vorm te geven aan de reparatie van het 3^e jaar WW, maar vooral ook de Adviescentra. Bij dat laatste is het zaak om te monitoren hoe dit voor ons een succesvolle vakbondsstrategie kan worden.

