



# DE KRACHT VAN BEWEGING

Toelichting op de congresresolutie

FNV CONGRES 2026  
**DE KRACHT VAN  
BEWEGING**



**DOWNLOAD** dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

## **COLOFON**

**Uitgave** FNV

**Tekst** Robbert Coenmans

**Illustratie** Studio FNV

**Vormgeving** Studio FNV

**Order** 260333

Maart 2026, © FNV

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>2. ANALYSE</b>	<b>5</b>
2.1. Uitdagingen in de samenleving	5
2.2. Uitdagingen voor een sterke FNV	6
Ledengroei en ledenbehoud	6
Cao onder druk	6
<b>3. DOELGERICHTE FNV: WAT WILLEN WE BEREIKEN?</b>	<b>7</b>
3.1. Eerlijke arbeidsmarkt	7
3.2. Krachtige publieke sector	8
3.3. Keren van scheefgroei	8
3.4. Antwoord bieden op ontwikkelingen samenleving en werk (AI, klimaat, geopolitiek)	9
3.5. Eenheid boven verdeeldheid	9
<b>4. STERKE FNV: WAT IS ERVOOR NODIG OM ONZE DOELEN TE BEREIKEN?</b>	<b>11</b>
4.1. Zichtbare FNV	11
4.2. Invloedrijke FNV	11
4.3. Groeiende FNV	12
4.4. Sterk georganiseerde FNV	13
<b>5. SLOT</b>	<b>15</b>

# 1. INLEIDING

Dit is de toelichting op de congresresolutie van de FNV. We schrijven hier op waar de FNV zich van 2026 tot 2030 voor gaat inzetten, op welke manier we dat gaan doe en waarom we dat willen doen. De kern van de toelichting is hetzelfde als de bondigere congresresolutie. In deze toelichting is meer ruimte genomen om uit te leggen waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt en daar voor-beelden bij te geven. Er is voor deze opzet gekozen, zodat we snel tot de kern kunnen komen van wat we moeten doen, zowel tijdens het congres als daarna. Mensen die graag meer achtergrond willen, kunnen deze toelichting er op naslaan. De congresresolutie is amendeerbaar, dit document is dat niet.

Bij het opstellen van het meerjarenbeleid hebben de wensen en meningen van FNV'ers (leden én werkorganisatie) centraal gestaan. Alle leden konden hun mening geven via een enquête en gingen op een speciaal georganiseerde conferentie onderling in gesprek over de grote vraagstukken voor de vakbond. Wetenschappers hebben meegedacht over wat zij de kansen en bedreigingen voor de FNV zien. Als sluitstuk zal het meerjarenbeleidsplan behandeld worden tijdens een groot congres in juni 2026, waar meer dan zeshonderd leden van de FNV amendementen kunnen stemmen over de uiteindelijke richting van de vakbond, nadat eerst sectoren, bonden, lokale netwerken en the-matische netwerken amendementen hebben kunnen indienen op de congresresolutie.

Het opstellen van een meerjarenbeleid gaat over keuzes maken. Het is beter om een paar dingen goed te doen, dan alles tegelijkertijd te proberen. Dat is niet altijd leuk, maar wel belangrijk. We zien dat andere partijen, zoals werkgevers, goed zijn in beleid bedenken en daaraan vasthouden. Het is belangrijk dat wij op eenzelfde manier de aanval inzetten en daar aan vast blijven houden. Zo bewaken we waar wij in de kern voor staan (gelijkwaardigheid, vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit) en gooien we niet bij iedere nieuwe ontwikkeling het roer om. Wij zijn van oudsher het sterkst als onze leden verenigd optrekken rondom werk en inkomen. Tegelijkertijd zien we ook dat we als vakbond voor nieuwe uitdagingen staan door ontwikkelingen in de wereld om ons heen. We moeten kortom behouden wat werkt, maar ook durven te innoveren waar nodig. Op basis van deze inzichten is door FNV'ers een selectie gemaakt waar we mee aan de slag gaan. Het meerjarenbeleid bestaat in de kern uit negen punten.

De negen punten waar de FNV de komende vier jaar mee aan de slag gaat

## **Wat willen we bereiken:**

1. Eerlijke arbeidsmarkt
2. Sterke publieke sector
3. Het keren van scheefgroei
4. Antwoord bieden op nieuwe ontwikkelingen in samenleving en werk (AI, klimaat, geopolitiek)
5. Eenheid boven verdeeldheid

## **Wat is ervoor nodig om dat te bereiken:**

6. Zichtbare FNV
7. Invloedrijke FNV
8. Groeiende FNV
9. Sterk georganiseerde FNV

Dit is een document van ambities en hoofdlijnen. Dat is bewust. Er moet ruimte zijn voor de verschillende organen van de FNV om deze plannen concreet te maken. Zij gaan hier tenslotte mee aan het werk.

## 2. ANALYSE

In dit hoofdstuk geven we aan wat er in de wereld om ons heen gebeurt en hoe we er als vakbond voor staan. Hier komen een aantal uitdagingen door naar voren. In de volgende hoofdstukken schrijven we op hoe we deze uitdagingen aan zullen pakken.

### 2.1. UITDAGINGEN IN DE SAMENLEVING

We zien dat **werkend Nederland onder druk staat**. Het wordt steeds moeilijker om je staande te houden in een onzekere wereld. Het is voor mensen lastig om het einde van de maand te halen en een druk privéleven met een drukke baan te combineren. Onzekere beloningen en tijdelijke contracten maken het voor mensen moeilijk om een huis te vinden of een gezin te starten. Bijna iedereen heeft hier last van en daar zijn duidelijke oorzaken voor.

We zien dat bedrijven steeds machtiger worden, zowel nationaal als internationaal. 62% van de Nederlanders maakt zich zorgen over de macht van grote bedrijven en aandeelhouders. Ook niet zonder reden, want we zien dat van al het geld dat verdiend wordt in Nederland, er steeds minder geld naar werkenden en steeds meer geld naar winsten en aandeelhouders gaat. Dit noemen we **scheefgroei**. Dit zorgt er vooral voor dat er steeds minder geld over is voor werkenden met een normale baan die het geld voor bedrijven verdienen en Nederland draaiende houden.

**Brussel en Den Haag breken de bescherming van werkenden af.** Bedrijven hebben de politiek in Brussel en Den Haag weten te overtuigen dat het belangrijker is dat zij geld verdienen, dan dat mensen beschermd worden. Regels schrappen, lagere belastingen, minder doorbetaling bij ziekte, het versoepelen ontslagrecht, het staat allemaal op de helling. Werkgevers hoeven bijvoorbeeld straks geen levensgevaarlijke stoffen meer te registreren als hiermee gewerkt wordt. En als je ziek wordt, heb je pech. Bewijs dat dit goed is voor de economie is er niet, maar wat we wel zeker weten is dat werkenden hier slechter uitkomen. Als wij niet in beweging komen, worden in een rap tempo rechten afgebroken die we de laatste 100 jaar hebben opgebouwd.

**Op de publieke sector en sociale zekerheid wordt fors bezuinigd.** De publieke sector is de basis van Nederland. Dat is waar mensen werken in de zorg, onderwijs, het openbaar vervoer of bij de politie. Daar wordt al jaren op bezuinigd, terwijl rijke Nederlanders of bedrijven niet of nauwelijks meebetalen en vooral belastingvoordelen krijgen. Als je al die zaken zelf moet regelen, dan is dat verschrikkelijk duur en dat zal niet iedereen kunnen betalen. Om het leven betaalbaar te houden is het dus erg belangrijk dat de overheid ervoor zorgt dat iedereen betaalbare en goede zorg en onderwijs krijgt. De sociale zekerheid is ook een vangnet dat we in deze onzekere tijden hard nodig hebben. Als daarop bezuinigd wordt, komen veel mensen klem te zitten.

De wereld wordt onzekerder. Dat komt ook omdat er forse **veranderingen en crises** op komst zijn. Denk aan technologie (AI), de klimaatcrisis en steeds grotere internationale instabiliteit. Al deze punten kunnen enorme gevolgen voor werkenden en de meest kwetsbare groepen hebben. Deze uitdagingen kunnen het lastig maken om als vakbeweging samen te komen, maar daardoor is het juist heel belangrijk om dat wel te doen. Ondertussen is de overheid dus vooral bezig met sociale vangnetten te ontmantelen.

Het is dus ook niet gek dat **groepen in de samenleving tegenover elkaar komen te staan**. Tal van politieke partijen luisteren niet naar de grote zorgen van de bevolking, daardoor is het vertrouwen in de overheid en gevestigde politiek laag. In plaats van dat op te lossen, kiezen partijen ervoor om verkiezingen te winnen door werkenden tegen elkaar uit te spelen. Terwijl door alle uitdagingen waar we voor staan het juist van groot belang is dat we samen optrekken en bouwen aan solidariteit en gemeenschap.

Deze vijf uitdagingen, de macht van grote bedrijven, de afbraakagenda, bezuiniging op de publieke sector, grote transformaties en dat groepen tegenover elkaar komen te staan hebben de potentie om onze vakbondsmacht te ondermijnen of doen dat al. Ze bieden ook een kans: om als vakbeweging samen te komen en sterker te worden. Niet ondanks, maar juist dankzij deze uitdagingen.

## 2.2. UITDAGINGEN VOOR EEN STERKE FNV

Die sterke vakbeweging is niet van de ene op de andere dag geregeld. We worden ook hier geconfronteerd met drie fundamentele uitdagingen, waar we antwoord op moeten bieden.

### LEDENGROEI EN LEDENBEHOUD

Zonder leden is er geen FNV. Leden vormen samen onze beweging. Samen zorgen ze voor onze legitimiteit, onze macht en ons vermogen om in actie te komen. Gelukkig zien we dat de instroom van nieuwe leden sinds 2023 sterk verhoogd is, waardoor het ledenaantal minder hard daalt. Het gaat beter en we schrijven steeds meer jongeren en vrouwen in. Belangrijke redenen voor mensen om lid te worden zijn cao-onderhandelingen in hun sector. Daarnaast zien we dat onze individuele hulpverlening een zeer belangrijke reden is om lid te worden van de FNV. Echter, de forse groei die nodig is om ons ledenaantal weer terug te brengen naar 1 miljoen leden of meer, halen we nog niet.<sup>1</sup>

Er is potentie. Zo'n 31 procent van de Nederlanders staat open voor lidmaatschap van de vakbond, blijkt uit eigen onderzoek. Om hen daadwerkelijk lid te maken, zijn er meerdere zaken waar we mee aan de slag moeten. We moeten beter worden in het behouden en werven van kaderleden, zij vormen onze vakbondsmacht op de werkvloer. Ook blijken vrouwen, jongeren, mensen met lagere inkomens, arbeidsmigranten en medewerkers in flexibele contracten nog steeds ondervertegenwoordigd in ons ledenbestand. Zij vormen een diverse werkende klasse die in onzekere omstandigheden hun werk doet. Als wij deze groepen niet organiseren, holt dit ook de arbeidsmarktpositie van beter georganiseerde groepen uit. Daarnaast lukt het nog onvoldoende om op plekken waar de werkgelegenheid groeit vakbondsmacht op te bouwen. In sectoren waar de afgelopen 20 jaar de meeste werkgelegenheidsgroei plaatsvond, zoals de ICT, de uitzendsector en de handel, is onze organisatiegraad betrekkelijk laag. Als we op deze plekken niet meer investeren en nieuwe leden krijgen, verliezen we op de langere termijn, ook al zijn we nog zo sterk in andere sectoren. Kortom: werk aan de winkel.

### CAO ONDER DRUK

Het aandeel werknemers dat onder de cao valt is gedaald van 76,7% in 2010 naar 72,5% in 2024. Een groot deel van die daling komt doordat in die periode meer mensen zijn gaan werken in sectoren zonder of met weinig cao's (zoals in de zakelijke dienstverlening of ICT). Ook zien wij dat werkgeversorganisaties moeite hebben om voldoende werkgevers aan zich te binden. Minder bedrijven lijken zich bij werkgeversverenigingen aan te sluiten. Daardoor komt het algemeen verbindend verklaren van cao's onder druk kan komen te staan. Daarnaast zien we werkgevers soms actief hun best doen om de cao te ontduiken of te ondermijnen. Als wij hier niet mee aan de slag gaan, dan komt het cao-stelsel onnodig (verder) onder druk te staan. Dat is uiteraard volkomen onwenselijk en hier gaan we dus mee aan de slag.

### ZORGEN VAN MENSEN EN HET BEELD VAN DE VAKBOND

We weten al langer dat het meest gegeven antwoord op de vraag waarom mensen geen lid zijn van de vakbond, is dat ze daar 'nog nooit serieus over na hebben gedacht'.<sup>2</sup> Mensen zijn kortom niet echt bezig met wat wij doen en dat is een probleem. We zien ook uit andere onderzoeken naar voren komen dat mensen geen goed beeld hebben van wat de vakbond voor hen kan betekenen. Op de thema's waarover mensen zich het meest zorgen maken, zien ze een minder grote rol voor de vakbond weggelegd, zoals gezondheidszorg, wonen, individualisering, polarisering, en veiligheid. Die rol zien ze wel bij onderwerpen als bezuinigingen op sociale voorzieningen, de macht van grote bedrijven, inkomensongelijkheid en mensen die aan de kant staan. Daarbij valt op dat we op een aantal van deze onderwerpen wel degelijk een rol spelen. In het bijzonder onder jongeren zien we dit misverstand sterk terugkomen.

De vraag is hoe wij ons tot deze zorgen verhouden. We moeten beter laten zien welke rol wij als beweging spelen in de bestaande grote zorgen van mensen. De vakbond zet zich als geen ander in tegen individualisering en polarisatie door mensen te verenigen. We moeten daarnaast zorgen van mensen blijven agenderen en aanpakken, zoals bezuinigingen op sociale voorzieningen en de groter wordende macht van bedrijven. Zo wordt duidelijk dat dat de FNV ook daar een verschil kan maken.

Kortom, dit is nu nog een probleem, maar als we duidelijk maken wat we voor mensen kunnen betekenen, liggen hier de kansen voor het oprapen.

1 Volgens de laatste cijfers van het CBS heeft de FNV, inclusief aangesloten bonden, 872.500 leden in 2025. In 2019 waren dit er nog meer dan 1 miljoen.

2 55% van de niet-vakbondsleden geeft dit als belangrijkste reden aan. 59% van de niet-vakbondsleden tussen de 15 en 25 jaar. Zie: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024, TNO-CBS.

# 3. DOELGERICHTE FNV: WAT WILLEN WE BEREIKEN?

De FNV gaat de komende vier jaar met de volgende inhoudelijke punten aan de slag.

## 3.1. EERLIJKE ARBEIDSMARKT

We zien dat een eerlijke arbeidsmarkt al tientallen jaren onder druk staat. Werkgevers beconcurreren elkaar op arbeidsvoorwaarden. Daarbij gaan ze op zoek naar de goedkoopste arbeid. Daardoor staat een leefbaar loon onder druk. Dit betekent dat ze risico's zoveel mogelijk voor rekening van de werkenden laten komen, door iedereen de meest flexibele contracten te geven. Zeker in een krappe arbeidsmarkt is dat onverstandig korte termijn denken van werkgevers. Zij worden hierin geholpen door de politiek. De politiek werkt door wet- en regelgeving te versoepelen actief mee om deze race naar de bodem te faciliteren. Daardoor wordt het steeds moeilijker om een fijn leven te hebben in Nederland. Als je pech hebt, sta je er zonder sociaal vangnet meteen alleen voor. Dat kunnen we niet accepteren.

Een eerlijke arbeidsmarkt, waarin iedereen kan meekomen, is van fundamenteel belang voor de FNV. Het goede nieuws is dat we hier iets aan kunnen doen. Een sterke vakbond kan en zal zorgen voor een eerlijke arbeidsmarkt en een betere arbeidsmarktinfrastructuur. We zetten daarom in op een arbeidsmarkt waar iedereen dezelfde kansen heeft en niemand achtergesteld wordt

- **Eerlijke beloning van werkenden:** De komende jaren willen wij via de lonen zorgen voor forse koopkrachtstijging. Dit doen we door ervoor te strijden dat: (1) lonen op z'n minst de prijzen bijhouden. (2) Als het beter gaat met de economie, mensen dat terug zien in hun loon. Dat het beter gaat, komt immers door hun harde werk. (3) De scheefgroei tussen winsten en lonen gekeerd wordt. Daarnaast zetten we ons ervoor in dat gelijk werk, gelijk beloond wordt. Het is onbestaanbaar dat bijvoorbeeld vrouwen, jongeren of uitzendkrachten minder verdienen voor hetzelfde werk. We willen een eerlijk minimumloon. Voor zzp'ers willen we concrete afspraken maken over een eerlijk minimumbedrag.
- **Zekerheid:** De FNV vindt dat structureel werk gedaan moet worden door mensen met een vast contract. Structureel werk is werk dat minstens negen van de twaalf maanden per jaar voor handen is. Flex is bedoeld voor de opvang van pieken, denk aan seizoenswerk of het vervangen van iemand die ziek is. Niemand verdient het om lang in onzekerheid te leven. Wij bestrijden de wildgroei aan flexibele contracten, waaronder uitzend. Dat doen we door het principe 'een vast contract voor structureel werk', goed vast te leggen in cao's en wet- en regelgeving. Ook zorgen we dat voor een werkgever flex duurder is dan een vast contract. En we blijven arbeidsmigranten organiseren, dit is een groep die vaak onterecht in flexibele arbeidscontracten blijft hangen.
- **Kwaliteit van werk:** De kwaliteit van werk staat stevig onder druk. Het is belangrijk dat mensen werk hebben met goede arbeidsomstandigheden, zonder onveilige stoffen, met een gezonde werkdruk en een goede werk-privé-balans. Werknemers moeten voldoende zeggenschap over hun werk hebben.
- **Goede sociale zekerheid:** Iedereen heeft recht op goede sociale zekerheid als het leven door pech niet uitpakt zoals verwacht. Wij zetten ons daarom in voor behoud en verbetering van de sociale zekerheid en zullen ons verzetten als onze premies worden gebruikt om de belastingen voor grote bedrijven zo laag mogelijk te houden. Ook tegen verslechtingen in het werkloosheidstelsel verzetten we ons. Daarnaast maken wij werk van verbeteringen in het arbeidsongeschiktheidstelsel en een menselijke participatiewet.
- **Een goed pensioen:** Nederland staat al jaren aan de mondiale top van beste pensioenstelsels, ook dankzij de invoering van het nieuwe pensioenstelsel. Voor de FNV is een goed pensioen 80% van het gemiddelde loon (inclusief AOW) dat is opgebouwd in 42 dienstjaren. Een goed pensioen is een koopkrachtig pensioen. Het is van belang dat alle werkenden pensioen opbouwen, dus ook zelfstandigen. Daarnaast moeten we werk maken om de pensioenkloof van vrouwen te dichten. De FNV blijft voorzieningen treffen voor zware beroepen.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: Werknemers onder druk, macht grote bedrijven, ontmantelen sociale zekerheid & scheefgroei.*

## 3.2. KRACHTIGE PUBLIEKE SECTOR

Bijna alles wat de overheid doet is mensenwerk. Veel van de zaken die Nederland een fijne plek maken om te wonen, komen niet uit de lucht vallen. Miljoenen Nederlanders in de publieke sector zijn daar dagelijks voor aan de slag. Denk bijvoorbeeld aan goed onderwijs, adequate zorg, veiligheid en het openbaar vervoer dat gewoon rijdt.

Het wordt wel steeds moeilijker gemaakt voor alle mensen in de publieke sector om hun werk te doen. Zij moeten hun werkzaamheden met steeds minder collega's doen. Ook wordt flink gesneden in de budgetten die zij hebben. Het gevolg hiervan is dat Nederland een minder fijne plek wordt om te leven. Een goede opleiding en goede zorg worden minder betaalbaar en Nederland wordt minder veilig.

Dat willen we voorkomen. Daarom gaan we aan de slag met de volgende onderwerpen.

- **Overheid als goede werkgever met sterke vakbonden:** We zetten in op het activeren van de medewerkers in de publieke sector en het organiseren van solidariteit. Zo worden we als FNV sterker in alle publieke sectoren. De overheid is (direct of indirect) een grote werkgever die lang niet altijd goed met zijn mensen omgaat. Daarom is het van belang dat we als FNV sterk worden, zijn en blijven in alle publieke sectoren. Uiteindelijk is een sterke vakbond de beste methode om goede arbeidsvoorwaarden af te dwingen en te bouwen aan een sterke publieke sector.
- **Tegengaan marktwerking:** Er zijn weinig Europese landen die zo ver zijn gegaan in het doorvoeren van marktwerking als Nederland. Daar hebben we als samenleving last van. Marktwerking werkt namelijk niet goed in de publieke sector. Hoge winsten en lage kosten worden steeds belangrijker gevonden, terwijl het in bijvoorbeeld de zorg om de kwaliteit van de dienstverlening moet gaan. Dit gaat ten koste van de leefbaarheid in Nederland. Het duwt ook de arbeidsvoorwaarden van werknemers omlaag en de werkdruk omhoog. Wij willen ons inzetten om de publieke sector meer publiek te maken, onder andere door toe te werken naar een sociaal stelsel van aanbestedingen.
- **De basis op orde en tegengaan onterechte bezuinigingen:** In plaats van de forse bezuinigingen op onder andere de zorg en sociale zekerheid, strijden wij voor investeringen in de publieke sector. De bezuinigingen zijn namelijk onrecht, onrechtvaardig en onnodig. De publieke sector staat nu al onder druk, daarom moet er geld worden geïnvesteerd in plaats van bezuinigd.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: Werknemers & publieke sector onder druk.*

## 3.3. KEREN VAN SCHEEFGROEI

Er is voldoende geld in Nederland, maar we verdelen het verkeerd. Daardoor is er steeds minder geld over voor werknemers, terwijl de allerrijksten steeds rijker worden. Dat komt doordat bedrijven steeds groter, machtiger en internationaler geworden. We zien daardoor dat de verdeling van al het geld dat in Nederland verdiend wordt, steeds minder vaak naar loon gaat en steeds vaker naar winst. In de jaren '90 ging nog bijna 80% van al het verdiende geld naar loon, nu is dat nog maar 70%.<sup>3</sup> Dat is een belangrijke verklaring voor waarom werknemers in Nederland steeds moeilijker rond kunnen komen. Het blijft ook niet alleen bij rondkomen. We zien dat mensen met lagere inkomens meer gezondheidsklachten hebben en minder lang leven. Die scheefgroei moeten we dus écht keren. Daar zijn de volgende zaken voor nodig.

- **Sterke vakbond en sterke cao:** Door goede cao's af te spreken, eisen we een steeds groter deel terug van wat er verdiend wordt in de economie. Zo strijden we voor een eerlijke verdeling tussen lonen en winsten. We kunnen ook andere zaken aan banden leggen die zorgen voor ongelijkheid in de cao, zoals de wildgroei aan flexibele contracten.
- **Eerlijke belasting op winsten en vermogens:** We zetten ons in voor een eerlijk belastingstelsel. Inkomen uit vermogen of winst moet op z'n minst even zwaar belast worden als inkomen uit arbeid. En de allerrijksten moeten hun eerlijke bijdrage leveren aan onze sociale zekerheid, zorg, onderwijs en defensie. We staan op tal van lijsten die Nederland aanmerken als belastingparadijs voor het internationale bedrijfsleven. Het is kortom hoog tijd dat we hier ook mee aan de slag gaan. Daarbij is het niet alleen van belang dat er rechtvaardige belasting op winsten wordt

<sup>3</sup> Die verdeling wordt door economen ook wel de arbeidsinkomensquote of AIQ genoemd.

geheven, maar ook dat we ons in internationaal verband hardmaken voor het oprollen van belastingparadijzen.

- **Grip krijgen op hoe en waar geld wordt verdiend:** Dit gaat over zeggenschap van werknemers op financiële beslissingen. We moeten tegenmacht opbouwen versus de (internationale) bedrijven die proberen zich aan vakbondsmacht te onttrekken. Wij maken werk van het internationaal organiseren van vakbondsmacht, ook via cao-tafels. We gaan aan de slag met de democratisering van grote bedrijven via (Europese) (mede)zeggenschap. Daarnaast gaan we onderzoeken hoe wij ons pensioenkapitaal nog beter kunnen aanwenden om de koers van bedrijven bij te sturen.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: scheefgroei, macht grote bedrijven, werknemers onder druk.*

### 3.4. ANTWOORD BIEDEN OP ONTWIKKELINGEN SAMENLEVING EN WERK (AI, KLIMAAT, GEOPOLITIEK)

Ontwikkelingen buiten de economie om zorgen ook dat de arbeidsmarkt verandert. Denk daarbij aan de ontwikkeling van nieuwe technologie zoals AI, stijgende internationale spanningen en klimaatverandering. Daardoor zal werk verdwijnen, nieuw werk ontstaan en zal werk veranderen. Daarbij is het belangrijk dat we daar als vakbond op de juiste manier op inspelen. Dat vraagt weerbaarheid en veerkracht. Anders komen werkenden klem te zitten tussen al deze enorme ontwikkelingen.

- **Zeggenschap werknemers:** Het is belangrijk dat er meer zeggenschap komt van werknemers over de invoering van nieuwe technologie, klimaatbeleid en reacties op internationale spanningen, zodat de kwaliteit van werk verbetert in plaats van verslechtert.
- **Iedereen moet mee kunnen doen:** Werknemers moeten de middelen krijgen om bij te leren of de overstap naar nieuw werk te maken, als hun baan door bijvoorbeeld technologie of de transitie naar een toekomstbestendige economie verandert of verdwijnt. Dat betekent adequate van-werk-naar-werk trajecten, die wij zelf kunnen organiseren via De VAKbeweging.
- **Eerlijke verdeling van kosten en baten:** Al deze transitie hebben de potentie de scheefgroei tussen kapitaal en arbeid te vergroten. De lasten liggen bij werkende mensen, terwijl het grote geld er met de winst vandoor gaat. Dat geldt in het bijzonder voor de invoering van AI. Wij gaan ook over die verdeling. Daarom is het belangrijk om in te blijven zetten op een eerlijke verdeling van de baten van nieuwe technologie via de cao en het belastingstelsel. Niet alleen op het gebied van geld, maar ook van tijd.
- **Inrichting economie van de toekomst met kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid:** Deze transitie en de steeds krappere arbeidsmarkt brengen ook vragen met zich mee over wat voor werk en bedrijvigheid we in Nederland moeten en willen hebben. Bij het beantwoorden van die vraag staan de ook zeggenschap, scholing en eerlijke verdeling centraal. Het is daarnaast van belang dat we voldoende kwalitatief hoogwaardige werkgelegenheid blijven houden. Nederland is geen lagelonenland. We zullen daarnaast als vakbond te rade moeten gaan bij buitenlandse vakbonden die hier al ervaring mee hebben, over hoe zij van toegevoegde waarde zijn ten tijde van internationaal conflict.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: transformaties en crisis samenleving, scheefgroei, werknemers onder druk.*

### 3.5. EENHEID BOVEN VERDEELDHEID

Als vakbond brengen we mensen samen en zetten we ons in voor een samenleving waar iedereen een plek heeft. Toch zien we dat mensen steeds vaker tegenover elkaar staan. Groepen die dezelfde belangen hebben, worden tegen elkaar uitgespeeld. Bijna acht op de tien Nederlanders maakt zich hier grote zorgen over, blijkt uit eigen onderzoek. De FNV is een organisatie die werkenden, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden verenigt rond hun gezamenlijke belangen. Los van achtergrond of politieke opvattingen. Wij spelen een belangrijke rol in het bij elkaar brengen en houden van deze groepen. Alleen op die manier kunnen we de collectieve kracht organiseren om het op te nemen tegen diegenen

met de echte macht: werkgevers en de allerrijksten.

- **Tegenstelling tussen werkgevers & werknemers centraal zetten, in plaats van groepen werknemers onderling:** Groepen werknemers worden nu tegen elkaar uitgespeeld. Dat schept ruimte voor werkgevers, geholpen door de politiek, om zich te verrijken ten koste van werknemers. Werknemers hebben het nakijken. Het is van belang dat wij de spanning tussen werkgevers en werknemers bovenaan de publieke agenda krijgen en houden. Dat we duidelijk maken dat alleen werkgevers baat hebben bij polarisatie. Daar moeten wij onze (kader)leden ook in meenemen en waar nodig opleiden.
- **Een bond zijn waar iedereen zich welkom voelt:** We sluiten geen personen uit. Ons inzetten voor solidariteit betekent dat niemand aan de zijlijn staat. Dat betekent dat wij het gesprek aan blijven gaan met al onze leden en de verbinding blijven zoeken ongeacht wat zij vinden of zij stemmen. Dat betekent ook dat er duidelijke afspraken moeten zijn over welk gedrag en uitingen wel of niet getolereerd worden. Zodat ook echt iedereen zich welkom voelt.
- **Beschermen rechtsstaat, specifiek staking-, demonstratie- en vakbondsrechten:** We zien dat er steeds meer partijen vakbondsbelangen onder druk willen zetten. Denk aan de rechten op staking, demonstratie, de privacy van vakbondsleden en algemene vakbondsrechten. Ook internationale spanningen lijken druk te zetten op deze rechten. Als dit soort rechten worden afgebroken, wordt het erg moeilijk voor ons om ons vakbondswerk te doen. Daarom zetten we ons in om dat te voorkomen.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: groepen tegenover elkaar komen te staan, macht grote bedrijven.*

## 4. STERKE FNV: WAT IS ERVOOR NODIG OM ONZE DOELEN TE BEREIKEN?

De vakbeweging is de beweging waar verschillende mensen zich organiseren om solidair op te komen voor collectieve regelingen zoals CAO, sociale zekerheid en arbeidswetgeving. De doelen uit hoofdstuk drie en hoe we dat bereiken zijn dus sterk met elkaar verbonden. Dit hoofdstuk gaat over wat er nodig is om onze doelen te bereiken en is dus minstens even belangrijk als wat die doelen zijn.

### 4.1. ZICHTBARE FNV

Te veel mensen weten nog altijd niet wat de FNV voor hen kan betekenen en waar wij voor staan. Daarom is het belangrijk dat wij mensen weten te bereiken, zodat zij ons kunnen vinden.

- **Zichtbaar op de werkvloer en dicht bij de mensen:** Het is belangrijk dat wij als FNV zichtbaar zijn op de werkvloer. Dat we naar mensen toe gaan waar ze al zijn, dat we met mensen in gesprek gaan, zodat zij zien dat wij hun zorgen serieus nemen daarmee aan de slag gaan en iets voor hen kunnen betekenen. We zijn zichtbaar op plekken waar mensen nieuws en informatie tot zich krijgen. We zetten in op nieuwe en sociale media terwijl we ook de traditionele media blijven bedienen en bestoken met relevant nieuws voor Nederland. Zo zorgen we ook dat groepen die nu misschien niet weten wat de vakbond voor hen betekent, niet meer om ons heen kunnen.
- **Beeldvormend in het maatschappelijk debat:** Het is belangrijk dat wij zorgen dat onze visies op hoe een eerlijke samenleving er uitziet, terug laten komen in het maatschappelijk debat. Niet alleen om het debat te beïnvloeden, maar ook omdat wij zien dat potentiële leden zich zorgen maken over vakbondsthema's, maar dan niet aan ons denken. Het is van belang dat wij in de beeldvorming het initiatief nemen om te vertellen hoe de vork écht in de steel zit.
- **Trots op de vakbond:** We moeten het makkelijk maken voor onze leden om trots te zijn op de vakbond. Dat betekent dat we successen moeten vieren, dat we mensen helpen bij hoe zij hun vak beoefenen, hun stem versterken en een verhaal vertellen over hoe het beter kan in Nederland.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: zorgen van mensen en beeld van de vakbond, werknemers onder druk.*

### 4.2. INVLOEDRIJKE FNV

We gaan met onze inhoudelijke doelen aan de slag. Dat kunnen we op een aantal manieren aanpakken. Die verschillende aanpakken willen we ook versterken.

- **Sterke cao:** Een sterke cao blijft ons belangrijkste instrument. Via het cao-proces zijn we zichtbaar op de werkvloer, schrijven we nieuwe leden in en zorgen we ervoor dat de positie van werkend Nederland verbetert. We hebben gezien dat actievoeren en sterke kadergroepen zorgen voor betere resultaten en ledengroei. We moeten dus klaar staan om op te schalen waar nodig en bestuurders en kaderleden in actietrajecten goed ondersteunen. Het cao-stelsel staat helaas wel onder druk. Steeds minder mensen vallen onder de cao. We moeten dat tij keren. Daarom gaan we aan de slag met het organiseren van branches waar de werkgelegenheid groeit en we nu niet sterk zijn en maken we afspraken over toegang tot de werkvloer. Daarnaast moeten we werk blijven maken van het versterken van het cao-stelsel, via wetgeving en jurisprudentie die bijdraagt aan het cao-stelsel. Denk bijvoorbeeld aan het stellen van criteria over de onafhankelijkheid van vakbonden, meer vaste contracten, betere regels rondom aanbesteden en eerlijkere regels over het stakingsrecht. Daarnaast is het een doorlopend gevaar dat afspraken die wél gemaakt worden in de cao, niet (volledig) worden nageleefd. Via juridische hulp aan leden, kaderwerk en waar nodig nalevingscampagnes, blijven wij hier werk van maken.

- **Sterke lobby, inclusief polder:** Wij hebben positie in Den Haag die we in kunnen zetten om te zorgen voor een eerlijker Nederland. Dat zijn we onze leden ook verplicht. Als wij dat laten lopen, voeren de werkgevers hun agenda uit. Het is daarom belangrijk dat we zo sterk zijn dat Den Haag niet om ons heen kan. Op onderwerpen die wat verder van het traditionele vakbondswerk af staan (bijvoorbeeld rond klimaat of wonen) is het goed om na te gaan of wij coalities kunnen vormen met relevante partijen, zoals Milieudefensie en de Woonbond. Samen kunnen we meer resultaat boeken en van elkaar leren.
- **Europese en internationale samenwerking:** Werknemersrechten staan in Brussel én wereldwijd onder toenemende druk. Dat zal ook voor Nederlandse werkenden forse gevolgen krijgen. Bedrijven opereren immers niet binnen nationale grenzen, maar in internationale waardeketen. Brussel rolt daarnaast een afbraakagenda uit. Het is daarom belangrijk dat wij samen optrekken met de Europese- en internationale vakbondskoepels en andere vakbonden om de afbraakagenda van de politiek en het bedrijfsleven tegen te gaan en ervoor te zorgen dat werkenden niet tegen elkaar uitgespeeld worden. Daarbij zullen we de rol van Europese ondernemingsraden ook niet verwaarlozen. Door middel van lobby en sociale dialoog op Europees niveau blijven we werk maken van de EU-inzet zoals neergelegd in het FNV EU-programma 2024-2029.<sup>4</sup> De FNV blijft daarnaast deelnemen aan internationale campagnes en zich inzetten voor sterke internationale arbeidsnormen, onder andere in waardeketens, zoals vastgesteld door de ILO. Internationale solidariteit is een kernwaarde van de vakbeweging en die zetten we structureel voort, onder andere via de 0,7% van de ledenbijdragen die hiervoor worden ingezet.
- **(Mede)zeggenschap:** De FNV heeft tal van kaderleden die in (Europese) ondernemingsraden belangrijk werk verzetten. Als het gaat over grote thema's, zoals AI, klimaat, werkdruk, arbeidsomstandigheden en zelfs scheefgroei, dan kan de medezeggenschap daar een sleutelrol in spelen. We gaan daarom investeren in betere samenwerking met ondernemingsraden en nagaan hoe we over en weer elkaar op strategische onderwerpen kunnen versterken. De FNV is daarnaast zichtbaarder voor ondernemingsraadleden die zich kandidaat hebben gesteld voor de FNV, hen ondersteunen om FNV-beleid uit te dragen, gebruik te laten maken van hun rechten op scholing, met elkaar in contact brengen, kansen te signaleren en nieuwe leden in te schrijven.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: Cao onder druk, werknemers onder druk, bezuinigingen publieke sector en sociale zekerheid, macht grote bedrijven, scheefgroei, transformaties en crisis samenleving.*

### 4.3. GROEIENDE FNV

Zonder leden is er geen FNV. We zien de laatste jaren het ledenaantal stabiliseren. Dat is goed, maar het is nog beter als we weer gaan groeien. Hoe meer leden we hebben, hoe meer we kunnen bereiken voor werkenden en niet-werkenden. Daarbij is het ook belangrijk dat we een FNV worden waar iedereen zich thuis voelt en in herkent. We moeten 'nieuwe groepen' bereiken, maar mogen ook niet de groepen waar wij van oudsher sterk zijn - de vakman en -vrouw - vergeten. Dat betekent dat we ons in moeten zetten om te zorgen dat ons ledenbestand een goede afspiegeling is van de Nederlandse samenleving.

- **Individuele belangenbehartiging en processen op orde:** We weten dat veel mensen lid worden omdat zij juridische hulp nodig hebben of denken die nodig te gaan hebben. Daarom is hoge kwaliteit individuele belangenbehartiging zeer belangrijk. Daarnaast zien we veel inschrijvingen rondom cao-trajecten. Het is dus noodzakelijk dat we deze processen op orde hebben en dat mensen weten dat ze hiervoor bij ons moeten zijn. Zichtbaar zijn op de werkvloer blijft daarbij erg belangrijk.
- **Ledenwerfactiviteiten:** We moeten daarnaast ook werk blijven maken van ledenwerving via methoden als marketing en lid-werft-lid. Het is van belang ook te investeren in het werven van leden die duurzaam lid blijven. Ook is het belangrijk dat wij als FNV leren van succesvolle ledenwerfactiviteiten van de aangesloten bonden en sectoren.

4 Zie: [Europa verdient beter! - FNV programma voor de Europese mandaatsperiode 2024 - 2029](#)

- **Ledenbehoud:** Een andere manier om te groeien als FNV is door te zorgen dat minder mensen uitstromen. Ledenbehoud ziet er verschillend uit voor verschillende doelgroepen. We blijven onderzoeken hoe we hier beter in worden. Mensen die pas kort lid zijn, stromen vaak ook weer snel uit. Daarom is het belangrijk dat we nieuwe leden goed welkom heten en kaderleden daar ook in faciliteren. Een groot deel van onze uitstroom gebeurt daarnaast bij senioren die niet langer werken en leden die richting hun pensioen gaan (vanaf 60 jaar). Het is van belang dat we nagaan hoe we deze groep kunnen overtuigen om langer lid te blijven en dat deze groep zich ook welkom blijft voelen bij de FNV.
- **Het organiseren van ondervertegenwoordigde groepen:** Een aantal groepen zijn ondervertegenwoordigd in ons ledenbestand. Dat zijn in ieder geval vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten, LHBTQIA+ mensen en zzp'ers. Het is belangrijk dat de FNV een goede afspiegeling is van de arbeidsmarkt, dus daar moeten we mee aan de slag. Er gebeurt al veel binnen de FNV om deze groepen te organiseren, denk daarbij aan het werk van FNV Young & United, Bureau Gastlessen, de FNV voor Vrouwen-strategie, Expertteam Arbeidsmigranten, de aanpak Diversiteit en Inclusie, de thematische netwerken en het Expertisecentrum ZZP. Zij moeten hun belangrijke werk kunnen blijven doen. Daarbij is het wel goed om op te merken dat ondervertegenwoordigde groepen organiseren een verantwoordelijkheid is van de hele organisatie. Dus het is een opdracht aan de hele FNV om hun best te blijven doen om deze groepen te bereiken en te zorgen dat we herkenbaar en zichtbaar zijn op thema's die voor deze groepen belangrijk zijn. Ook is het zaak dat we inzetten op diverse kadergroepen, zowel binnen de verenigingsorganen als op de kadergroepen die bijdragen aan cao-onderhandelingen. Dat zorgt ervoor dat de thema's die voor ondervertegenwoordigde groepen van belang zijn voldoende aandacht krijgen binnen onze vakbond. We zullen nader onderzoeken hoe we dit het best vorm kunnen geven, inclusief het eventueel anders inrichten van aspecten van het kaderwerk.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: ledengroei, zorgen van mensen en beeld van de vakbond.*

#### 4.4. STERK GEORGANISEERDE FNV

Dit gaat over de inrichting van de FNV en hoe we er voor zorgen dat we werkenden zo goed mogelijk kunnen verenigen.

- **Sterke kadergroepen:** Kaderleden zijn de motor van de vakbond. Zonder kaderlid wordt er geen cao afgesloten en hebben we geen idee wat er in organisaties gebeurt. Daarnaast zien we dat het vooral kaderleden zijn die nieuwe leden inschrijven en het zijn kaderleden die ervoor zorgen dat (nieuwe) leden lid blijven. Iedereen heeft er dus belang bij dat onze kadergroepen goed opgeleid, begeleid en ondersteund worden. Dat zij de middelen krijgen om te bouwen aan een collectieve beweging, samen met de vakbondsbestuurder. Daarom zorgen we in cao's voor voldoende vakbondsverlof, rechtsbescherming en vakbondsfaciliteiten zodat iedereen ook de middelen heeft om veilig het kaderwerk te doen. Daarnaast gaan we aan de slag met het werven van nieuwe kaderleden. Net zoals we een aanpak hebben ontwikkeld om meer leden aan ons te binden, gaan we ook aan de slag met het werven van nieuwe, diverse en aansprekende kaderleden en het behoud van bestaande kaderleden
- **Sterke sectorstructuur:** Het is voor de bekendheid en herkenbaarheid van FNV belangrijk dat we vakbondswerk dicht bij de werkvloer doen. Daarvoor is een sterke sectorstructuur onontbeerlijk. In de sectoren wordt gesproken over de collectieve kwesties die voor onze leden in die sector van wezenlijk belang zijn. Daar worden ook de cao-onderhandelingen gevoerd waarin die zaken een plaats krijgen. Een sterke sectorstructuur maakt het mogelijk om sectorale kwesties te bundelen tot sector overstijgende zaken en deze mee te nemen in landelijke of zelfs Europese onderhandelingen met werkgevers en overheden. Natuurlijk mogen we onze ogen niet sluiten voor ontwikkelingen die niet goed passen binnen de ene of de andere sector, of voor issues die spelen in bedrijven of sub-sectoren waar we van oudsher minder sterk georganiseerd zijn; als er kansen zijn om daar vakbondswerk van te maken, moeten we die kunnen benutten.
- **Goede individuele belangenbehartiging:** Onze individuele belangenbehartiging, de hulp die wij geven aan individuele leden, moet van hoog niveau zijn en blijven. Daarbij gaat het niet alleen om juridische hulpverlening, maar bijvoorbeeld ook onze belastingservice, loopbaanbegeleiding en hulp bij van-werk-naar-werk trajecten via De VAKbeweging. We kunnen via goede individuele belangenbehartiging veel betekenen voor leden in sectoren waar wij collectief minder goed georganiseerd zijn. Voor veel leden is dit een belangrijke reden om lid te worden. Als we leden goed helpen, is het daarnaast ook een belangrijke reden voor hen om lid te blijven.

- **Sterke lokale netwerken:** Solidariteit organiseren wij op verschillende manieren en niveaus tegelijkertijd, waaronder op lokaal niveau. Dichtbij waar mensen met elkaar wonen, leven en werken. Lokale activiteiten kunnen een stuk laagdrempeliger zijn, dan activiteiten in het Centraal Vakbondshuis in Utrecht. Daar moeten we gebruik van maken. Daarbij zijn ook juist activiteiten die gericht zijn op ondervertegenwoordigde groepen in ons ledenbestand van belang. Binnen de regio's werken sectoren en lokale netwerken samen om duurzame werkgelegenheid en een gezond werk- een leefklimaat te organiseren. We hebben oog voor grote economische clusters, zoals Brainport en de Rotterdamse Haven, en de wijze waarop we de belangen van werkenden kunnen behartigen binnen deze sociale eenheden. Hierbij ondersteunen we onze kaderleden ook om aan politieke beïnvloeding op lokaal niveau te werken.
- **Blijven leren als FNV:** De uitdagingen waar we voor staan als FNV zijn flink. Daarom is het ook belangrijk dat we blijven leren van wat er goed én minder goed gaat. Zo zorgen we dat we dit Meerjarenbeleid ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd en het niet alleen bij ambities blijft. Dat betekent scherpe doelstellingen formuleren op voorhand en zorgen voor de juiste data om het succes te meten. Het betekent wel dat we op een veilige manier over mislukkingen moeten kunnen praten met elkaar. Het betekent ook dat we succesverhalen in bij aangesloten bonden, sectoren en regio's snel vinden en verder uitrollen door de organisatie. Hier spelen de Academie FNV en Wetenschappelijk Bureau de Burcht uiteraard een rol in. Tijdens de looptijd van dit Meerjarenbeleid willen we onderzoek doen naar de haalbaarheid en wenselijkheid van een aantal van de grotere ideeën uit de wetenschap, over hoe we ons anders kunnen organiseren als vakbond. Denk hierbij aan het laten lopen van delen van de sociale zekerheid via de vakbond (het Gentse model), een landelijke minimum-cao of het verplicht stellen van cao-onderhandelingen voor werkgevers.

*Welke problemen uit de analyse pakken we hiermee aan: zorgen van mensen en beeld van de vakbond, cao onder druk, ledengroei, werknemers onder druk.*

## 5. SLOT

In dit plan staan de ambities van de FNV voor de komende vier jaar. Die gaan leiden tot een eerlijker Nederland en een sterke FNV. Deze plannen zijn een hoopvol alternatief op de huidige staat van Nederland en bieden weer perspectief naar de toekomst.

De uitdagingen waar we voor staan zijn flink, maar de vakbond heeft voor hetere vuren gestaan. Het antwoord op die uitdagingen blijft overzichtelijk en is al 150 jaar hetzelfde. Uiteindelijk is de vakbond niets meer en niets minder dan voldoende mensen die samen met elkaar opkomen voor hun rechten. Ook nu moeten we het weer samen doen, maar we zijn met velen. Als we maar met genoeg mensen in beweging komen, dan kan niemand ons tegenhouden.

