

**FNV**



**ONTWERP EINDRAPPORT**

AMSTERDAM 1987

---

**FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING**

**FNV**

**2000**

Voorstellen tot vernieuwing van de FNV

**Ontwerp-eindrapport van de projectgroep  
'De veranderende samenleving en de plaats  
van de vakbeweging daarin' (VSPV).**

# Inhoudsopgave

<hr/>					
aanleiding					
<hr/>					
<b>I</b>	<b>Waarom dit rapport?</b>	5			
<b>II</b>	<b>Vakbeweging in beweging</b>	6			
	De belangrijkste cijfers van de ontwikkeling van de vakbeweging en de verklaring daarvoor.				
<hr/>					
vernieuwing					
<hr/>					
<b>III</b>	<b>Het vertrekpunt</b>	8			
	3.1. rondslag FNV	8			
	3.2. Partijpolitieke onafhankelijkheid	8			
	3.3. Vakbeweging, maatschappij- en levensbeschouwing	8			
<b>IV</b>	<b>Vergroten herkenbaarheid en bereikbaarheid</b>	9			
	4.1. De bond in het bedrijf	9			
	4.2. De vakbeweging in de buurt	9			
			<b>V</b>	<b>Maatwerk voor doelgroepen en individuele leden</b>	11
			5.1.	Doelgroepen	11
			5.1.1.	Jongeren	11
			5.1.2.	Vrouwen	13
			5.1.3.	Deeltijdwerkers	15
			5.1.4.	Werknemers met flexibele arbeidscontracten	15
			5.1.5.	Middelbaar en Hoger Personeel	16
			5.1.6.	Etnische minderheden	17
			5.1.7.	Plaats uitkeringsgerechtigd en binnen de FNV	18
			5.2.	Verhoging servicegevoeligheid van de FNV als geheel, van top tot basis	19
			5.3.	Nieuwe lidmaatschapsvormen	20
			5.4.	Voorlichting en promotie	20
			<b>VI</b>	<b>Nieuwe activiteiten van de vakbeweging</b>	23
			6.1.	Wegwijs maken in beroepsopleidingen	23
			6.2.	Invloed op de arbeidsmarkt	24
			6.3.	Vernieuwing van de arbeidsorganisatie	25
			6.4.	Grotere rol vakbeweging in de sociale zekerheid	25
			<b>VII</b>	<b>Verbetering van de onderlinge samenwerking in vakbondsland</b>	26
			7.1.	Coördinatie tussen vakcentrale en bonden	26
			7.2.	Eén FNV-bond per CAO	27
			7.3.	Bedrijfstakoverstijgende aanpak	27
			7.4.	Aanwezigheid in de commerciële dienstensector	27
			7.5.	Ledenontwikkeling en marktverkenning	27
			7.6.	Wervings- en ontwikkelingsfonds FNV	27
			7.7.	Samenwerking FNV, CNV, MHP	28
			7.8.	Internationaal	28
			7.9.	Vakbondscultuur	29
<hr/>					
bijlagen					
<hr/>					
	A	FR-opdracht aan projectgroep vspv			30
	B	Samenstelling projectgroep vspv			31
	C	Doelstelling attitude-onderzoek onder leden en niet-leden van de FNV			32
	D	Nadere gegevens over de ledenontwikkeling in de '70er en '80er jaren.			33
	E	Werken op de luchthaven Schiphol			35
	F	Beleidsplan voor het Bankbedrijf			36

1. *Содержание*  
 2. *Введение*  
 3. *Глава I*  
 4. *Глава II*  
 5. *Глава III*  
 6. *Глава IV*  
 7. *Глава V*  
 8. *Глава VI*  
 9. *Глава VII*  
 10. *Глава VIII*  
 11. *Глава IX*  
 12. *Глава X*  
 13. *Глава XI*  
 14. *Глава XII*  
 15. *Глава XIII*  
 16. *Глава XIV*  
 17. *Глава XV*  
 18. *Глава XVI*  
 19. *Глава XVII*  
 20. *Глава XVIII*  
 21. *Глава XIX*  
 22. *Глава XX*  
 23. *Глава XXI*  
 24. *Глава XXII*  
 25. *Глава XXIII*  
 26. *Глава XXIV*  
 27. *Глава XXV*  
 28. *Глава XXVI*  
 29. *Глава XXVII*  
 30. *Глава XXVIII*  
 31. *Глава XXIX*  
 32. *Глава XXX*

33. *Глава XXXI*  
 34. *Глава XXXII*  
 35. *Глава XXXIII*  
 36. *Глава XXXIV*  
 37. *Глава XXXV*  
 38. *Глава XXXVI*  
 39. *Глава XXXVII*  
 40. *Глава XXXVIII*  
 41. *Глава XXXIX*  
 42. *Глава XL*  
 43. *Глава XLI*  
 44. *Глава XLII*  
 45. *Глава XLIII*  
 46. *Глава XLIV*  
 47. *Глава XLV*  
 48. *Глава XLVI*  
 49. *Глава XLVII*  
 50. *Глава XLVIII*  
 51. *Глава XLIX*  
 52. *Глава L*  
 53. *Глава LI*  
 54. *Глава LII*  
 55. *Глава LIII*  
 56. *Глава LIV*  
 57. *Глава LV*  
 58. *Глава LVI*  
 59. *Глава LVII*  
 60. *Глава LVIII*  
 61. *Глава LIX*  
 62. *Глава LX*  
 63. *Глава LXI*  
 64. *Глава LXII*  
 65. *Глава LXIII*  
 66. *Глава LXIV*  
 67. *Глава LXV*  
 68. *Глава LXVI*  
 69. *Глава LXVII*  
 70. *Глава LXVIII*  
 71. *Глава LXIX*  
 72. *Глава LXX*  
 73. *Глава LXXI*  
 74. *Глава LXXII*  
 75. *Глава LXXIII*  
 76. *Глава LXXIV*  
 77. *Глава LXXV*  
 78. *Глава LXXVI*  
 79. *Глава LXXVII*  
 80. *Глава LXXVIII*  
 81. *Глава LXXIX*  
 82. *Глава LXXX*  
 83. *Глава LXXXI*  
 84. *Глава LXXXII*  
 85. *Глава LXXXIII*  
 86. *Глава LXXXIV*  
 87. *Глава LXXXV*  
 88. *Глава LXXXVI*  
 89. *Глава LXXXVII*  
 90. *Глава LXXXVIII*  
 91. *Глава LXXXIX*  
 92. *Глава LXXXX*  
 93. *Глава LXXXXI*  
 94. *Глава LXXXXII*  
 95. *Глава LXXXXIII*  
 96. *Глава LXXXXIV*  
 97. *Глава LXXXXV*  
 98. *Глава LXXXXVI*  
 99. *Глава LXXXXVII*  
 100. *Глава LXXXXVIII*  
 101. *Глава LXXXXIX*  
 102. *Глава LXXXXX*

1. *Содержание*  
 2. *Введение*  
 3. *Глава I*  
 4. *Глава II*  
 5. *Глава III*  
 6. *Глава IV*  
 7. *Глава V*  
 8. *Глава VI*  
 9. *Глава VII*  
 10. *Глава VIII*  
 11. *Глава IX*  
 12. *Глава X*  
 13. *Глава XI*  
 14. *Глава XII*  
 15. *Глава XIII*  
 16. *Глава XIV*  
 17. *Глава XV*  
 18. *Глава XVI*  
 19. *Глава XVII*  
 20. *Глава XVIII*  
 21. *Глава XIX*  
 22. *Глава XX*  
 23. *Глава XXI*  
 24. *Глава XXII*  
 25. *Глава XXIII*  
 26. *Глава XXIV*  
 27. *Глава XXV*  
 28. *Глава XXVI*  
 29. *Глава XXVII*  
 30. *Глава XXVIII*  
 31. *Глава XXIX*  
 32. *Глава XXX*  
 33. *Глава XXXI*  
 34. *Глава XXXII*  
 35. *Глава XXXIII*  
 36. *Глава XXXIV*  
 37. *Глава XXXV*  
 38. *Глава XXXVI*  
 39. *Глава XXXVII*  
 40. *Глава XXXVIII*  
 41. *Глава XXXIX*  
 42. *Глава XL*  
 43. *Глава XLI*  
 44. *Глава XLII*  
 45. *Глава XLIII*  
 46. *Глава XLIV*  
 47. *Глава XLV*  
 48. *Глава XLVI*  
 49. *Глава XLVII*  
 50. *Глава XLVIII*  
 51. *Глава XLIX*  
 52. *Глава L*  
 53. *Глава LI*  
 54. *Глава LII*  
 55. *Глава LIII*  
 56. *Глава LIV*  
 57. *Глава LV*  
 58. *Глава LVI*  
 59. *Глава LVII*  
 60. *Глава LVIII*  
 61. *Глава LIX*  
 62. *Глава LX*  
 63. *Глава LXI*  
 64. *Глава LXII*  
 65. *Глава LXIII*  
 66. *Глава LXIV*  
 67. *Глава LXV*  
 68. *Глава LXVI*  
 69. *Глава LXVII*  
 70. *Глава LXVIII*  
 71. *Глава LXIX*  
 72. *Глава LXX*  
 73. *Глава LXXI*  
 74. *Глава LXXII*  
 75. *Глава LXXIII*  
 76. *Глава LXXIV*  
 77. *Глава LXXV*  
 78. *Глава LXXVI*  
 79. *Глава LXXVII*  
 80. *Глава LXXVIII*  
 81. *Глава LXXIX*  
 82. *Глава LXXX*  
 83. *Глава LXXXI*  
 84. *Глава LXXXII*  
 85. *Глава LXXXIII*  
 86. *Глава LXXXIV*  
 87. *Глава LXXXV*  
 88. *Глава LXXXVI*  
 89. *Глава LXXXVII*  
 90. *Глава LXXXVIII*  
 91. *Глава LXXXIX*  
 92. *Глава LXXXX*  
 93. *Глава LXXXXI*  
 94. *Глава LXXXXII*  
 95. *Глава LXXXXIII*  
 96. *Глава LXXXXIV*  
 97. *Глава LXXXXV*  
 98. *Глава LXXXXVI*  
 99. *Глава LXXXXVII*  
 100. *Глава LXXXXVIII*  
 101. *Глава LXXXXIX*  
 102. *Глава LXXXXX*

103. *Глава LXXXXXI*  
 104. *Глава LXXXXXII*  
 105. *Глава LXXXXXIII*  
 106. *Глава LXXXXXIV*  
 107. *Глава LXXXXXV*  
 108. *Глава LXXXXXVI*  
 109. *Глава LXXXXXVII*  
 110. *Глава LXXXXXVIII*  
 111. *Глава LXXXXXIX*  
 112. *Глава LXXXXXX*

Aanleiding

# I Waarom dit rapport?

Medio 1985 besloot de Federatieraad van de FNV een zware projectgroep in het leven te roepen, die tot taak kreeg de 'veranderende samenleving en de plaats van de vakbeweging daarin' te analyseren en met beleidsadviezen te komen. (Voor de nauwkeurige taakopdracht, zie bijlage A; voor de samenstelling van de projectgroep, zie bijlage B).

Najaar 1985 ging de projectgroep aan de slag. In de zomer 1986 verscheen een voortgangsrapportage met aandachts- en discussiepunten, onder de titel 'De FNV over 14 jaar'.

Een zeer levendige discussie kwam op gang, binnen en buiten de FNV, over de toekomst van de vakbeweging. De Federatieraad schaarde zich op 8 september 1986 in hoofdlijnen achter de inhoud van de voortgangsrapportage en gaf opdracht aan de projectgroep een en ander nader uit te werken.

Het resultaat is vevat in dit ontwerp-eindrapport. De belangrijkste aanbevelingen zijn:

- vergroting van de herkenbaarheid en bereikbaarheid van de vakbeweging in buurt en bedrijf
- maatwerk in dienstverlening en belangbehartiging voor doelgroepen en individuele leden
- ter hand nemen van een aantal nieuwe activiteiten
- verbetering van de onderlinge samenwerking in vakbondsland

Deze resultaten zijn mede beïnvloed door de uitkomsten van een onderzoek, in opdracht van de FNV, naar de houding van leden en niet-leden ten opzichte van de FNV (voor de doelstelling van het zogenaamde attitude-onderzoek, zie bijlage C).

In overeenstemming met de opdracht vormen de voorstellen van de projectgroep een noodzakelijke aanvulling op bestaande beleidsdocumenten, zonder deze te vervangen.

Er wordt daarom in 'FNV 2000' geen nieuw sociaal-economisch programma gepresenteerd, of een andere maatschappij-

visie; evenmin een blauwdruk voor het jaar 2000.

De voorstellen beogen vooral meer en betere praktische vormen van samenwerking tussen vakcentrale en bonden en tussen bonden onderling. Het gezamenlijke project 'FNV 2000' eindigt daarom niet met dit rapport. De uitvoering vormt een onderdeel van het project. Dit stelt hoge eisen aan de gehele FNV, dat wil zeggen vakcentrale én bonden. Dit vergt wellicht herschikking van menskracht en middelen.

Een projectmatige aanpak zal de samenhang in de FNV bevorderen en de uitvoering van de voorstellen ten goede komen.

De voorstellen, die op verschillende plaatsen in het rapport gedaan worden tot (bij-)scholing van bezoldigden en kaderleden, zullen gezamenlijk worden uitgewerkt en op elkaar afgestemd. De uitvoering zal vanuit de gezamenlijkheid worden gecoördineerd en begeleid om de kwaliteit en samenhang te handhaven.

In het algemeen zal het in dit rapport voorgestelde bestuur van het in te stellen Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV de uit-

voering van 'FNV 2000' bewaken en de verdere beleidsontwikkeling stimuleren.

Vernieuwing van de FNV moet gedragen en mede uitgevoerd worden door de achterban van ruim 900.000 leden. Zij hebben de FNV groot gemaakt. Het is zeker ook hun belang, dat dit zo blijft.

De huidige leden vormen de scharnier, waar omheen dit vernieuwingsproces draait.

Tussen 16 februari en 11 april 1987 zal de FNV-achterban zich over deze ontwerp-eindrapportage buigen. Dat zijn in dit geval de aangesloten bonden, de FNV-districten, de Jongerenbeweging verbonden met de FNV, en secretariaten voor groepen of taken, te weten vrouwelijke werknemers, etnische minderheden, uitkeringsgerechtigden, middelbaar en hoger personeel en levensbeschouwing en vakbeweging.

Zij allen zullen hun commentaar schriftelijk aan de projectgroep VSPV voorleggen. Deze beoordeelt en verwerkt dit en zal op 15 mei het eindrapport aan de Federatieraad FNV voorleggen.

De Federatieraad beslist over 'FNV 2000' op 15 juni 1987, op de drempel van een nieuwe zomer.



## II Vakbeweging in beweging

*Enkele cijfers over de ontwikkeling van de vakbeweging in de '70er en '80er jaren en de verklaring daarvoor.*

### 2.1. DE CIJFERS

In de eerste helft van de jaren tachtig is de organisatiegraad in Nederland gedaald van 39% in (maart) 1980 naar 29% in (maart) 1985. Gedurende de periode 1971-1979 bedroeg de organisatiegraad 40%.

Het aandeel van de FNV in het totaal van de georganiseerden daalde van 64,5% in 1971 tot 58,3% in 1985. De afkalvende aanhang bleek primair veroorzaakt te worden door een daling van de instroom.

Ondanks ledenwinst daalde de FNV-aanhang in de jaren zeventig in vergelijking met de actieve beroepsbevolking.

Deze trend zette zich ook in de eerste helft van de jaren tachtig voort.

Al vanaf 1979 stijgt het aandeel van vrouwen in FNV-ledenbestand absoluut en relatief. In vergelijking met mannen zijn deze vrouwelijke leden jonger, hebben een hogere opleiding, werken vaker part-time, zijn minder vaak gehuwd en voelen zich minder dan mannen verwant aan een kerkelijke of levensbeschouwelijke organisatie.

Aandeel van jongeren (onder de 25 jaar) is daarentegen in de eerste helft van de tachtiger jaren (maart 1985) absoluut en relatief gedaald onder de FNV-leden.

In 1983 was de leeftijdsopbouw van FNV-leden als volgt:

onder 25 jaar:	8%
tussen 25 - 40 jaar:	41%
tussen 40 - 64 jaar:	45%
boven 65 jaar:	6%

De leeftijdsopbouw van de grote FNV-bonden is vrijwel identiek. Dat geldt ook voor de middelgrote bonden. Voedingsbond FNV en Bouw- en Houtbond FNV organiseren relatief meer jongeren. ABOP heeft meer dan 60% van zijn leden in de leeftijdscategorie tussen 25 - 40 jaar.

Kern van de FNV-bonden in de bouw en industrie bestaat uit gehuwde, mannelijke vaklieden.



In het ledenbestand van de bonden in de collectieve sector komen verhoudingsgewijs veel vrouwen, part-timers en hoger geschoolden voor. Veel leden hebben een beroepsopleiding (LBO, MBO, HBO).

Per 1 januari 1985 waren ruim 700.000, oftewel 45% van de 1.550.000 vakbondsleden in Nederland aangesloten bij bonden van overheidspersoneel en 'trendvolgers'. Van de FNV behoort 35,6% tot die categorie van het CNV (62,1%) en van de MHP (28,2%) en van de overige, niet bij een van deze centrales aangesloten, 71,5%.

Het FNV-ledenbestand blijkt al sinds 1971 niet meer mee te groeien met de snel veranderende samenstelling van de beroepsbevolking. (voor nadere gegevens zie bijlage D).

### 2.2. VERKLARING CIJFERS

Sinds het begin van de jaren tachtig is in vrijwel alle Westerse industrielanden de groei van de vakbeweging tot stilstand gekomen. In vergelijking met die andere landen is de Nederlandse vakbeweging echter extra zwaar door de economische crisis getroffen.

Hoe belangrijk ook, de teruggang van de werkgelegenheid, de toename van de werkloosheid en de daling van het inkomen,

verklaren niet alles. De oorzaken zitten dieper:

- De veranderde samenstelling van de beroepsbevolking. De sectoren, waar de werkgelegenheid zich in toenemende mate concentreert, lenen zich moeilijker voor de klassieke recrutering van leden. Deze sectoren kenmerken zich door kleine bedrijven, een geringe concentratie van werknemers op één plek, een grote arbeidsmobiliteit en een hoog aandeel van vrouwen, jongeren, deeltijdwerkers en werknemers met flexibele arbeidscontracten.
- Veranderingen op sociaal-cultureel gebied. Er zijn grotere verschillen in levenssferen en werknemersbelangen ontstaan. De alleen verdienende mannelijke kostwinnaar komt minder voor. Het aantal tweeverdieners, alleenstaanden, vrouwelijke werknemer is gegroeid. Deze ontwikkeling bemoeilijkt de vorming van een collectieve werknemersidentiteit. Het leidt tot een grotere individualisering en een grotere gevoeligheid voor verdeel- en heersstrategieën van het management.
- Het ontzuilingsproces, waardoor de vanzelfsprekendheid om lid te worden verdwijnt.

- Veranderingen in het karakter van de arbeid als gevolg van de invoering van nieuwe technologieën.
- Onvoldoende verankerd zijn van de vakbeweging in de directe woon- en werksituatie.
- Bestaan van meerdere vakcentrales, die grotendeels in dezelfde sectoren actief zijn. Bovendien werken er soms meerdere FNV-bonden in dezelfde sector, hetgeen weinig doelmatig is.

Daarnaast spelen nog andere factoren een rol, zoals:

- Veranderende arbeidspatronen, als gevolg van een toename van deeltijdwerk en de doorbraak van flexibele arbeidrelaties.
- Het terugdringen van de overheidsfinanciën, waardoor grenzen aan de uitbreiding van de werkgelegenheid in de collectieve sector gesteld zijn.
- Het onvoldoende weten te vertalen van centrale thema's van vakbondsbeleid naar de verschillende werknemersposities. Het gevoerde beleid is te uniform geweest.
- Het ontbreken van materiële voordelen, speciaal voor leden. Vergelijkingen tussen diverse landen, wat betreft organisatiegraad en ledenverlies, laat zien dat:
  - er nauwelijks of geen ledenverlies is in landen met geringe werkloosheid
  - er nauwelijks of geen ledenverlies is in landen, waar ofwel syndicate premies (teruggave vakbondscontributie), ofwel sociale verzekeringsvoordelen bestaan, dan wel een combinatie van beiden
  - er groot ledenverlies is in landen met een hoge werkloosheid en geen materiële voordelen voor vakbondsleden.
- Het veranderde sociaal-politieke klimaat. Hoewel het bestaansrecht van de vakbeweging niet ter discussie staat, is het minder vanzelfsprekend geworden, dat overheid en werkgevers overleg met en instemming van de vakbeweging zoeken. Blijkens ervaring en onderzoek wordt de groei van de vakbeweging juist bevorderd door het bestaan van stabiele overlegstructuren en door de erkenning



van het recht op collectieve belangenbehartiging van de werknemers door overheid en werkgevers.

- Het feit, dat ondernemingen zich min-

der afhankelijk maken van ongeschoolden arbeid en de banden met geschoolden en hooggekwalificeerden aanhalen, mede resulterend in een versterkte binding aan beroep en bedrijf.

## III Het vertrekpunt

### 3.1. DE FNV-GRONDSLAG ALS VERTREKpunt

Zelfs als de economische conjunctuur zich in positieve zin blijft ontwikkelen en de werkgelegenheid zich herstelt, zal de oude organisatiegraad niet automatisch terug keren. Veel van de redenen, die tot het ledenverlies geleid hebben, blijken namelijk door dieper liggende factoren veroorzaakt te worden. Een grondige heroriëntatie is daarom hoe dan ook noodzakelijk om de boot naar de toekomst niet te missen. De FNV wil en moet er zijn voor alle werknemers, van hoog tot laag, jong en oud, man en vrouw, blank en gekleurd, werkend, werkloos en niet meer werkend. Tussen droom en daad gaat echter een kloof.

De noodzaak dient zich aan om het beleid en de organisatie uitdrukkelijker te gaan afstemmen op groepen werknemers, die een steeds groter deel van de beroepsbevolking uitmaken.

Onze organisatie weet zich hierbij gesterkt door de, uit onderzoek verkregen, wetenschap, dat het overgrote deel van de Nederlandse bevolking de vakbeweging ook in de toekomst onmisbaar vindt.

Wegen, stijl en middelen mogen veranderen, de fundamentele uitgangspunten blijven dezelfde.

Vertrekpunt voor de toekomst blijft de FNV-grondslag, waarin het eigen profiel van de FNV is omschreven.

De FNV wil haar belangenbehartigende en dienstverlenende taken uitdrukkelijk blijven verbinden met het streven naar een rechtvaardige, democratische en leefbare samenleving, nationaal en internationaal.

Hoofdthema's in de belangenbehartiging en dienstverlening voor de komende jaren zijn werk, inkomen, sociale zekerheid en zeggenschap.

Als het daarover gaat, is de vakbeweging de autoriteit.

De toenemende internationalisering van het bedrijfsleven, roept daarbij om een meer internationaal gecoördineerd vakbewegingsbeleid.

De diverse individuele en groepsbelangen kunnen, ook op langere termijn, in de visie van de FNV pas echt veilig gesteld worden in een samenleving, die gekenmerkt wordt door op vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit gebaseerde menselijke verhoudingen; door de zorg voor het behoud van het natuurlijk leefmilieu en eerbiediging van de mensenrechten; door op vrede, ontspanning en samenwerking gerichte internationale verhoudingen; door verbetering van de internationale welvaartsverdeling ten gunste van de ontwikkelingslanden.

De persoonlijke levens- en wereldbeschouwing vormt hierbij voor veel mensen een waardevolle inspiratiebron, ook in de FNV.

Bij de opbouw van zo'n samenleving kan ook de actieve inzet van de FNV, naast vele andere organisaties en groepen, niet gemist worden. De FNV wil hierbij samenwerken met anderen, maar zal daarin uiteraard haar eigen afwegingen maken.

Kortom, bij de vervulling van haar drie taken - belangenbehartiging, dienstverlening en maatschappijverandering - zal de FNV op dynamische en creatieve wijze aansluiting blijven zoeken bij en mede gestalte blijven geven aan actuele en toekomstige ontwikkelingen in de samenleving.

### 3.2. PARTIJPOLITIEKE ONAFHANKELIJKHEID

'Het is duidelijk, dat de FNV met haar ideeën over de inrichting van de samenleving, politiek kleur bekent. De FNV moet het hebben van progressieve stromingen in de politiek. Daar voelen we ons verwant mee. Maar de FNV bindt zich niet aan één of meer bepaalde politieke partijen. De FNV probeert in alle politieke partijen steun voor haar ideeën te vinden. We beoordelen politieke partijen op hun verkiezingsprogramma's en - minstens zo belangrijk - op het beleid, dat ze in de praktijk voeren. Uiteindelijk zijn niet de woorden doorslaggevend, maar de daden.'

Dit standpunt, zoals eind 1981 verwoord in de Grondslag van de FNV, blijft onverminderd van kracht. De resultaten van het gehouden attitude-onderzoek hebben dat nog eens onderstreept.

De komende jaren zal de FNV haar principiële onafhankelijkheid ten opzichte van de partijpolitiek zorgvuldig moeten blijven bewaken.

Dat betekent niet, dat de FNV zich afzijdig houdt van de politieke besluitvorming. Integendeel, een intensieve betrokkenheid bij de politiek is nodig vanuit het oogpunt van een effectieve belangenbehartiging, omdat:

- vele wensen en verlangens van de vakbeweging politieke besluitvorming behoeven
- als belangenbehartigende organisatie de FNV dan ook de taak heeft het politieke besluitvormingsproces te beïnvloeden

Een zakelijke benadering - gericht op het bereiken van zoveel mogelijk resultaat - is daarbij het uitgangspunt, met het eigen beleidsprogram als toetssteen.

### 3.3. VAKBEWEGING, MAATSCHAPPIJ- EN LEVENSBESCHOUWING

Een meer pluriform beleid in de belangenbehartiging en dienstverlening mag niet ten koste gaan van de eveneens vereiste eenheid en samenhang in het beleid en van het gevoel van saamhorigheid tussen de leden, de FNV-bonden en de vakcentrale. Dit vereist allereerst in de praktijk coördinatie van optreden.

Bovendien zal ook in de toekomst voortdurend en systematisch aandacht besteed worden aan de grondbeginselen en de maatschappijvisie van de FNV. Met name in het scholings- en vormingswerk en de eigen publiciteitsmedia zal dit meer tot uitdrukking moeten komen. Hierbij behoort de betekenis betrokken te worden, die velen in de FNV ontlenen aan hun persoonlijke levens- en wereldbeschouwing als inspiratiebron.

De bestaande contacten met levensbeschouwelijke organisaties zullen worden voortgezet en ook op regionaal en plaatselijk niveau kunnen worden ontwikkeld.

Om een gerichte bijdrage te kunnen leveren aan het hier voorgestelde beleid, wordt het huidige secretariaat levensbeschouwing en vakbeweging verbreed tot het 'secretariaat vakbeweging, maatschappij- en levensbeschouwing'.



# IV Vergroten herkenbaarheid en bereikbaarheid

*Uitgangspunt voor de binding van de leden en het werven van nieuwe leden is, dat de FNV herkenbaar en bereikbaar is in de directe werk- en leefsituatie van de werknemers. Dit wordt met name vorm gegeven in de paragraaf de bond in het bedrijf (4.1.) en in de vakbeweging in de buurt (4.2.).*

## 4.1. BOND IN HET BEDRIJF

Om de belangenbehartiging dichter bij de mensen te brengen en beter herkenbaar te maken, zullen bonden meer nadruk moeten leggen op activiteiten op het bedrijfsniveau. Daar vindt de technologische ontwikkeling plaats, wordt het werk georganiseerd en worden de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemers in sterke mate beïnvloed. Daar ook zijn de belangenverschillen herkenbaar tussen verschillende groepen werknemers als mannen en vrouwen, hoger en lager opgeleiden, jongeren en ouderen. Deze komen vaak tot uitdrukking in concrete verschillen in arbeidsvoorwaarden, werktijden, promotiemogelijkheden en werkomstandigheden.

Om op het bedrijfsniveau tot een goede belangenafweging te komen zullen bonden het zogenaamde bedrijfsbondsprincipe sterker in de praktijk moeten brengen. Dat betekent, dat alle werknemers - ongeacht geslacht, opleidingsniveau of aard van de functie, tot de doelgroep van het vakbondswerk gerekend moeten worden.

Juist de bedrijfsbond, d.w.z. alle verschillende groepen werknemers binnen dezelfde bond, maakt het mogelijk de belangenverschillen te overbruggen (Aard en omvang van de bedrijfstak kan met zich brengen dat de bedrijfstak als invalshoek gekozen wordt).

Blijkens het zgn. attitude-onderzoek wordt het principe van de bedrijfsbond door een ruime meerderheid van Nederlandse werknemers, zowel leden als niet-leden onderschreven. Het categorialisme vindt weinig steun.

Blijkens de uitkomsten van datzelfde onderzoek vindt het daadwerkelijke wer-

vingsproces vooral in de concrete arbeids-situatie plaats, via het mechanisme leden-werven-leden.

Het scharnier tussen leden en niet-leden in het bedrijf of instelling en de bond daarbuiten zijn de kaderleden. Zij spelen een belangrijke rol in de vakorganisatie. Hun taken worden steeds gevarieerder en zwaarder. Naast het klassieke arbeidsvoorwaardenbeleid dienen zich nieuwe terreinen aan, zoals technologie, arbeidsorganisatie kwaliteit van de arbeid en beroepsopleiding. Terreinen, die vaak om bedrijfseigen oplossingen vragen en een groot beroep doen op kennis, inzet en het strategisch inzicht. Terreinen, die ook om een samenhangend beleid vragen.

### 4.1.1. Uitgangspunten ter realisering van de bedrijfsbondsgedachte zijn:

- a) meer ruimte voor belangenbehartiging op bedrijfsniveau en sterker accent op de belangen van doelgroepen.
- b) versterken van de positie van vakbondskaderleden binnen het bedrijf en binnen de bonden.
- c) stimuleren van individuele leden om zich duidelijker te manifesteren als vakbondslid ter vergroting van de herkenbaarheid van de bond in het bedrijf.

Deze uitgangspunten leiden tot de volgende voorstellen.

### 4.1.2. Voorstellen

- 1) Beleid en structuur van bonden worden aangepast aan (lokale) situaties in bedrijven. De onderhandelingsbevoegdheid wordt zo dicht mogelijk bij de leden zelf gelegd. (Aard en omvang van de bedrijfstak kunnen met zich meebrengen, dat de bedrijfstak de invalshoek blijft.)
- 2) Als uitwerking daarvan wordt het bezoldigendcorps (bestuurders en medewerkers) meer gericht op een advies, onderzoek en begeleiding ingesteld apparaat voor dienstverlening aan kaderleden, respectievelijk vakbondskadergroepen.

- 3) De onderhandelingspositie van vakbondskaderleden op bedrijfsniveau wordt versterkt door meer samenhang te brengen tussen vakbonds- en ondernemingsraadwerk in het bedrijf.

Daartoe zijn de volgende voorwaarden-scheppende maatregelen nodig:

- dezelfde faciliteiten en rechtsbescherming voor alle leden van de vakbondskadergroep als nu ondernemingsraadsleden; snellere invoering wetsontwerp 'vakbondswerk in de onderneming'
- financiering van een informatienetwerk, dat toegankelijk is voor werknemers
- toegang van vakbondskadergroepen en -leden tot de faciliteiten van het Gemeenschappelijk Begeleidings Instituut Ondernemingsraden

- 4) Het werven, scholen en begeleiden van kaderleden staat centraal in het beleid van boden en centrale.

- 5) Nieuwe leden krijgen een vast kaderlid toegewezen, waar hij of zij terecht kan voor advies, doorverwijzing, enz.

- 6) Een positief beleid van de vakbeweging ten aanzien van ondernemingsraden past in het kader van de decentralisatie en democratisering.

## 4.2. VAKBEWEGING IN DE BUURT

Naast de aanwezigheid in het bedrijf ligt de bind- en werfkracht van de vakbeweging voor een belangrijk deel in de directe leefsituatie van de werknemers.

De vakbeweging moet daarom op herkenbare wijze aanwezig zijn in de woonomgeving.

De individuele dienstverlening, in beginsel een taak van de bonden, zal op drie manieren worden verbeterd, te weten:

- gezamenlijk netwerk van vakbondscentra
- nieuwe vakbondswinkels
- uitbreiding van dienstverlening.

### Gezamenlijk netwerk van vakbondscentra

a) Het vertrekpunt voor een op te zetten gezamenlijk netwerk van vakbondscentra zijn de bestaande, daarvoor geschikt geachte kantoren van FNV-bonden en FNV-centrale, inclusief de bestaande vakbondswinkels. Inhoud, vormgeving en lokatiekeuze van deze vakbondscentra zullen zoveel mogelijk op elkaar worden afgestemd.

Het basispakket aan dienstverlening voor elkaars leden en potentiële leden in deze centra zal - naast de individuele belangenbehartiging per bond - bestaan uit:

- algemene informatie en advies (o.a. met betrekking tot de vakbeweging, belastingen, huursubsidies, studiefinanciering, sociale zekerheid, enz.)
- op gerichte wijze in contact brengen van leden en potentiële leden van FNV-bonden met deskundige bestuurders/medewerkers van de vakcentrale of de gewenste bond: de zogenaamde bemiddelings- of makelaarsfunctie.

### Nieuwe vakbondswinkels

b) Ter versterking van het netwerk van bestaande vakbondscentra zullen nieuwe vakbondswinkels worden opgericht. Deze zullen professioneel worden opgezet en begeleid en tevens als trefpunt dienen voor leden en potentiële leden. Bovendien zal elke winkel hetzelfde basispakket aan dienstverlening bieden, als de genoemde vakbondscentra. De uitvoering geschiedt door gekwalificeerde kaderleden. In winkels van één of meerdere bonden zullen bovendien de individuele belangen met betrekking tot arbeidszaken behartigd worden, herkenbaar voor elke bond afzonderlijk.

Onderscheid wordt gemaakt tussen drie typen vakbondswinkels, gebaseerd op de organisatie die er voor verantwoordelijk is.

### Vakbondswinkels van een FNV-bond

Dit zijn winkels opgezet, gerund en gefinancierd door één bond, met basispakket en individuele belangenbehartiging.

### Vakbondswinkels van twee of meer FNV-bonden

Bondswinkels opgezet, gerund en gefinancierd door twee of meer bonden onder de FNV-parapluie met basispakket, en individuele belangenbehartiging, herkenbaar per bond.

### Vakbondswinkels van de FNV-centrale

Vakbondswinkels met alleen het basispakket, opgezet, gerund en gefinancierd door de vakcentrale.

Voor alle winkels geldt, dat:

- lokaties worden gekozen op grond van ledenconcentraties van één of meer bonden. Er zal gekozen worden voor vakbondswinkels van de FNV-centrale in gebieden, waar geen duidelijke ledenconcentraties van één of meer bonden optreden en het ledenbestand gelijkmatig gespreid is
- plannen voor de vestiging van nieuwe vakbondswinkels gemeld worden door de betrokken organisatie(s) aan het bestuur van het Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV, om te kunnen bezien of ook andere organisaties daarin willen en kunnen deelnemen
- in FNV-verband een overleg georganiseerd zal worden tussen de vakbondswinkeliers en/of hun vertegenwoordigers voor de uitwisseling van ervaringen
- in het FNV-scholingsplan een aanbod gedaan zal worden voor cursussen voor vakbondswinkeliers

- het informatie- en documentatiepakket benodigd voor algemene informatie en adviesverstrekking (basispakket) en de daaraan verbonden kwaliteitsbewaking, wordt samengesteld door de vakcentrale.

### Uitbreiding dienstverlening:

c) In samenwerking met aan de vakbeweging gelieerde instellingen kunnen nieuwe diensten in de winkels worden aangeboden. Het gaat om financiële zaken, verzekeringen, vakantiereizen en consumentenzaken.

Begonnen zal worden algemene folderinformatie over genoemde diensten aan het basispakket dienstverlening toe te voegen.

### TOT SLOT

Het huidige regionale werk van de FNV zal worden vernieuwd door een groter accent te leggen op de individuele dienstverlening ter ondersteuning van FNV-bonden.

Het bestaande informatie en advieswerk van de FNV - evenals de bestaande vormen van dienstverlening en belangenbehartiging door de in de vakbondswinkels samenwerkende bonden - zullen op deze winkels worden afgestemd dan wel daarin worden geïntegreerd.



# V Maatwerk voor doelgroepen en individuele leden



*De FNV wil kwalitatief goed maatwerk leveren, afgestemd op specifieke groepen en individuele leden.*

## 5.1. DOELGROEPEN

De huidige leden vormen het vertrekpunt voor het beleid. Zij moeten het draagvlak vormen voor de vernieuwing van de FNV. Zonder medewerking van de leden zal er van verandering niets terecht komen. Solidariteit met de minder draagkrachtigen blijft gehandhaafd.

Het attitude onderzoek heeft nog eens onderstreept dat de houding tegenover de vakbeweging sterk samenhangt met de bedrijfssector waarbinnen men werkt. Het benaderen van de verschillende doelgroepen zal daarom geschieden met de arbeids-

situatie van betrokkenen als invalshoek. Dit betekent dat de belangenbehartiging van de diverse groepen met name de taak van de bonden is.

Ter ondersteuning hiervan is een coördinerend en stimulerend beleid van de vakcentrale noodzakelijk.

Meer dan tot nu toe het geval is geweest, zullen beleid en organisatie afgestemd worden op de volgende elkaar deels overlappende categorieën:

- jongeren
- vrouwen
- deeltijdwerkers
- werknemers met flexibele arbeidscontracten
- middelbaar en hoger personeel
- etnische minderheden
- uitkeringsgerechtigden.

### 5.1.1. Jongeren

Het aandeel van jongeren in het totale ledenbestand is in de eerste helft van de jaren tachtig terug gelopen. Niet uitsluitend, maar wel in belangrijke mate kan die ontwikkeling verklaard worden uit de verzwakte positie van jongeren op de arbeidsmarkt, de concentratie van hun werkgelegenheid in sectoren en beroepen, waar de organisatiegraad laag is (kleinere bedrijven, in lagere administratieve, dienstverlenende of ambachtelijke functies, in de commerciële dienstensector) en de instabiliteit van banen voor jongeren.

Wat voor de massa van de niet-georganiseerden geldt, geldt voor jongeren in versterkte mate: zij komen de vakbeweging te weinig tegen in hun leef- en werkomge-



ving. Wel blijkt uit onderzoek, dat van de niet-georganiseerden de jongeren de meeste bereidheid tonen lid te worden (zgn. lidmaatschapsintentie).

#### 5.1.1.1. Uitgangspunten voor het jongerenbeleid

- a) Vast werk, vast loon, een normale werkweek en een baan die beantwoordt aan het gewenste niveau, is voor vele jongeren normgevend.
- b) Verbetering van de arbeidsmarktpositie van jongeren gaat vooraf aan een herstel van de aansluiting met de vakbeweging.
- c) De vakbeweging dient aanwezig te zijn op de plaatsen, waar jongeren zich scholen en hun beroepsleven beginnen. Dat is een dwingende voorwaarde wil de vakbeweging de aansluiting met de jongeren niet missen.
- d) Organisatie en structuur van de FNV en bonden moeten beter afgestemd worden op de veelal in flexibele arbeidsverhoudingen werkende jongeren.
- e) Noodzaak om het werk van de Jongerenbeweging, verbonden met de FNV en het vakbondsjongerenwerk meer op elkaar af te stemmen en binnen FNV-verband intensiever te coördineren.

Deze uitgangspunten leiden tot de volgende voorstellen.

#### 5.1.1.2. Voorstellen

##### 1) Rechten, werk, inkomen

Bonden en centrale zullen in hun beleid de

grootst mogelijke aandacht moeten schenken aan de verbetering van de rechts-, werkgelegenheids- en inkomenspositie van jongeren.

##### 2) Elke jongere krijgt advies

Elke jongere kan voor advies bij de vakbeweging terecht. Is het nodig een speciaal dossier voor betrokkene te openen, dan dient hij/zij lid te worden.

##### 3) Werkloze jongeren

Bijzondere aandacht verdienen werkloze jongeren met een geringe dan wel afgebroken opleiding. Zij dreigen de grootste slachtoffers te worden van de crisis en de economische structuurveranderingen. Het beleid van de vakbeweging moet er op gericht zijn ook aan deze jongeren perspectief te bieden.

Het ontwikkelen en aanbieden van scholingsfaciliteiten, in combinatie met een actief arbeidsmarktbeleid, wordt krachtig bevorderd.

##### 4) Beroepsopleiding en stagiaires

De FNV maakt jongeren wegwijs in de beroepsopleidingsmogelijkheden. Bovendien zal de vakbeweging inhoud en kwaliteit van beroepsopleidingen uitdrukkelijk mee beïnvloeden. Bevorderd wordt, dat stageplaatsen aangeboden worden, er een introductie in de stage plaatsvindt en dat er goede stagevoorwaarden zijn. Stagiaires kunnen lid worden tegen zeer sterk gereduceerde tarieven (16- en 17-jarigen gratis lid; 18-, 19- en 20-jarigen 25% van de contributie; 21 jaar 50%; het percentage loopt verder op met de leeftijd).

##### 5) Voorlichting op school over de vakbeweging

Jongeren, die nog op school zitten, dan wel studeren, weten over het algemeen niet, wat de FNV/de vakbeweging precies is en doet. De FNV zal zich nadrukkelijk en regelmatig in de onderwijswereld presenteren met een eigentijdse benadering van de jongeren. Daarbij zal onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds het benaderen van leerlingen in de laatste klassen van beroepsopleidingen, die op de drempel van de arbeidsmarkt staan en anderzijds het verschaffen van algemene informatie over de taak en rol van de vakbeweging in de samenleving.

Een zakelijke aanpak staat voorop, in samenwerking met andere vakcentrales. Er zal een taakverdeling worden afgesproken met betrekking tot voorlichting op scholen tussen de Jongerenbeweging verbonden met de FNV en het jongerenwerk binnen de bonden.

##### 6) Jongerenbeweging verbonden met de FNV

De werkafspraken tussen FNV en Jongerenbeweging verbonden met de FNV, worden krachtig uitgevoerd. Dat is een voorwaarde wil het werk van de Jongerenbeweging verbonden met de FNV, als 'voorportaal' kunnen dienen voor een bredere belangenbehartiging van de vakbeweging en drempelverlagend werken voor het lidmaatschap van en actieve betrokkenheid bij de vakbeweging.

##### 7) Jongerenraad FNV

Om binnen de FNV als geheel meer samenhang te brengen in het jongerenbeleid, zal op korte termijn een Jongerenraad FNV worden opgericht.

Taken:

- Adviseren van bonden, centrale en Jongerenbeweging verbonden met de FNV, over een gecoördineerd beleid betreffende de positie van jongeren, met name op de arbeidsmarkt.
- Stimuleren en adviseren over meerjarige en op maat gesneden programma's, gericht op het vergroten van de werf- en bindkracht van de FNV op werkloze en werkende jongeren.
- Stimuleren en adviseren over een voorlichtingbeleid, gericht op scholieren, schoolverlaters en studenten.

Samenstelling:

- Vanuit de bonden: verantwoordelijke bestuurders voor jongerenbeleid en bondsjongerensecretarissen.
- Jongerenbeweging verbonden met de FNV (tevens secretariaat).

- Vertegenwoordiger vanuit het Federatiebestuur (tevens voorzitter).

## 5.1.2. Vrouwen

### 5.1.2.1. De positie van vrouwen in de vakbeweging en op de arbeidsmarkt

Vrouwen nemen van oudsher binnen de Nederlandse vakbeweging een minderheidspositie in. Langzaam maar zeker lijkt daar een kentering in te komen. In de afgelopen jaren is het aantal vrouwen in de FNV absoluut en relatief toegenomen.

Die groei is des te opmerkelijker als bedacht wordt, dat het aantal opzeggingen onder vrouwen voor de FNV als geheel duidelijk boven het gemiddelde ligt, mede vanwege de snelle doorstroming op de arbeidsmarkt.

Een beleid gericht op binding en behoud is noodzakelijk.

Vrouwen verzetten veel werk, maar vooral onbetaald d.w.z. thuis in de huishouding, buitenshuis als vrijwilligster in het welzijnswerk, de gezondheidszorg, etc. Voor de komende jaren kan gerekend worden op een groeiende behoefte van vrouwen aan betaalde arbeid buitenshuis.

De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is weinig rooskleurig. Flexibilisering, automatisering en bezuinigingen tasten de omvang en de kwaliteit van de werkgelegenheid aan en zetten de arbeidsvoorwaarden onder druk. De (verborgen) werkloosheid is groot. Veel vrouwen zijn lang uit het arbeidsproces geweest of hebben geen werkervaring. Over het algemeen hebben zij eenzijdige opleidingen in de verzorgende en/of dienstverlenende sfeer, die aansluit op een beperkt soort werkgelegenheid.

- De spreiding van vrouwen over sectoren en beroepen verhoudingsgewijs gering. Van de vrouwelijke beroepsbevolking is ruim 80% werkzaam, dan wel werkzoekend in de commerciële en niet-commerciële dienstensector.
- In 171 van de 283 in Nederland geïdentificeerde beroepen werken geen tot heel weinig vrouwen (minder dan 10%). Daarentegen worden zeventien beroepen uitsluitend door vrouwen uitgeoefend.
- Vrouwen in de arbeidsorganisaties zijn oververtegenwoordigd in de lagere functies en ondervertegenwoordigd op de hogere niveaus.



- Zij verrichten vaker dan mannen arbeid, die routinematig van karakter is, samenhangend onder meer met de functieniveaus, waarop vrouwen werkzaam zijn.

- Er zijn ook duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft inhoud en het prestige van het werk, de beloning en de arbeidsduur.
- Meer dan de helft van alle werkende vrouwen werkt in deeltijd (gehuwde vrouwen zelfs om en nabij de 75%) en worden geconfronteerd met flexibele contracten.
- De bijdrage van vrouwen in de huishoudelijke arbeid nog is nog steeds driemaal zo hoog als die van mannen, respectievelijk 30 en 10 uur per week. Verschuiving vindt slechts langzaam plaats (tussen 1975-1985 zijn gemiddeld de mannen twee uur méér en de vrouwen twee uur minder per week huishoudelijk werk gaan doen).

### 5.1.2.2. Uitgangspunten

Het verschil in positie tussen mannen en vrouwen is zeer groot, maar overbrugbaar. In diverse documenten (o.a. arbeid & solidariteit) heeft de FNV nauwkeurig haar visie op dit terrein geformuleerd. Centrale uitgangspunten zijn:

- herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid
- economische zelfstandigheid
- doorbreking traditionele rolpatronen.

Ter realisering daarvan kiest de projectgroep voor de volgende strategie (& 5.1.2.3.) en prioriteiten (& 5.1.2.4.).

## VOORSTELLEN:

### 5.1.2.3. Strategie

a) Aangrijpingspunt voor de belangenbehartiging is de arbeids- en werkloosheidsituatie van vrouwen in de ruimste zin van het woord. Uit het attitude-onderzoek is gebleken, dat dit geldt voor de vrouwen in het algemeen en specifiek in de onderzochte sectoren: grootwinkelbedrijven/detailhandel, burgerluchtvaart en bouw.

Daar ligt een essentiële taak voor de bonden. Een coördinerend en ondersteunend beleid van de vakcentrale blijft nodig.

b) De tweede invalshoek is het bevorderen van de integratie van vrouwen in bond en centrale. Gelet op de huidige positie van vrouwen in de vakbeweging blijft apart vakbondsvrouwenwerk vooralsnog ook nodig.

c) Vrouwenbond FNV.

Deze bond speelt een belangrijke rol in het realiseren van de centrale uitgangspunten.

Vanuit deze drie invalshoeken zal in de komende jaren tegelijkertijd gewerkt worden. In concreto wordt daarbij gedacht aan:

### 5.1.2.3.a) versterking van vakbondsvrouwenwerk in bonden en FNV door middel van:

- voortzetting van het emancipatiewerk
- opzetten van vakbondsvrouwengroepen

en het beschikbaar stellen van voldoende faciliteiten voor deze groepen, alsmede het betrekken van deze groepen bij de beleidsadvisering en de beleidsbepaling

- organiseren van themadagen, beleidsconferenties en projecten
- ontwikkelen van scholings- en voorlichtingsmateriaal
- onderzoek naar relatie vrouwen - vakbeweging.

#### 5.1.2.3.b) bevorderen van de integratie van vrouwen binnen de vakbeweging door middel van:

- afstemming van vrouwenadviescolleges op bestaande bestuursorganen, opdat vrouwenwerk geen geïsoleerde activiteit wordt en er voldoende aandacht is voor de positie van de vrouwelijke werknemer in het totale vakbondsbeleid
- voeren van een positief actiebeleid, gericht op het aanstellen van vrouwen in alle geledingen van de werkorganisatie van de vakbeweging
- intensiever betrekken van vrouwen bij de besluitvorming en bevorderen, dat meer vrouwen kandidaat gesteld worden in (vertegenwoordigende) organen
- ontwikkelen van een scholingspraktijk, gericht op het doorbreken van traditionele rolpatronen.

#### 5.1.2.3.c) Vrouwenbond FNV

Binnen de FNV neemt de Vrouwenbond FNV een unieke positie in.

Deze bond komt in het bijzonder op voor de belangen van onbetaald werkende vrouwen. Daarnaast streeft de bond - in zijn algemeenheid - naar verbetering van de mogelijkheden voor vrouwen, die graag betaald werk willen en is zij verder actief voor vrouwen, die in losse baantjes werken (gemarginaliseerd). Tot de verbeelding sprekend werk verricht de bond op terreinen van scholing, onderzoek, thuiswerk en andere vormen van slecht betaald werk.

Ter versterking van deze aanpak is het gewenst:

- dat zo spoedig mogelijk nauwkeurige afspraken gemaakt worden tussen Vrouwenbond FNV en andere FNV-bonden over het intensiveren van de onderlinge samenwerking, gericht op speciale groepen.  
Individuele belangenbehartiging blijft een taak van de bonden.
- dat de bonden vrouwen, die (tijdelijk) stoppen met werken er op wijzen dat zij

lid kunnen worden van de Vrouwenbond FNV.

#### 5.1.2.4. Prioriteiten voor actie

Naast de te handhaven aandacht voor de thema's zoals ongewenste intimiteiten, werken met gevaarlijke stoffen en het tegengaan van de verschuiving van betaald naar vrijwilligerswerk, worden de volgende prioriteiten gesteld.



#### 5.1.2.4.a) Positieve actie

Positieve actie is een sleutelbegrip voor het vakbondswerk.

Hieronder wordt verstaan een actieve aanpak om vrouwen gelijke kansen te geven, met name in de toetreding tot de arbeidsmarkt en in bedrijven en instellingen. Om gelijke kansen te krijgen is het soms nodig vrouwen een voorkeursbehandeling te geven. In de volle breedte zullen bonden en FNV laten zien, wat ze kunnen doen om de positie van vrouwelijke werknemers te verbeteren door middel van het initiëren van positieve actieplannen. Daarbij zijn thema's aan de orde, zoals wervings- en doorstromingsbeleid, beloning, (beroeps-) opleidingen, het mogelijk maken van de combinatie betaald werk/ouderschap en het bevorderen van een grotere deelname van vrouwen aan medezeggenschapsorganen. Verschillende niveaus zullen verbonden worden. Landelijk zal de FNV haar invloed laten gelden op het overheidsbeleid

en het voortouw nemen bij het op te richten Bureau Positieve Actie. Dit bureau - door werkgevers, werknemers en overheid tesamen op te zetten - zal de positieve actie voor vrouwen landelijk gaan stimuleren en coördineren. In CAO's zullen afspraken over positieve actie worden opgenomen. Op regionaal en bedrijfsniveau zal een en ander samen gaan met experimenten en voorbeelden om de FNV-strategie op positieve actie vorm te geven. Inbreng en betrokkenheid van vrouwelijke (potentiële) leden is daarbij van groot belang en zal door middel van scholing, begeleiding en voorlichting gestalte krijgen.

#### 5.1.2.4.b) Kinderopvang

Voorzieningen voor kinderopvang zijn noodzakelijk om de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Het overheidsbeleid ten aanzien van kinderopvangvoorzieningen schiet schromelijk tekort. Wel bloeien steeds meer 'particuliere initiatieven' op bij bedrijven en instellingen. De FNV wil op dit gebied een initiërende en stimulerende rol spelen. Het doel hiervan is de realisatie van concrete projecten (in het kader van het overleg werkgevers/werknemers) en een actieve opstelling van de overheid ten aanzien van beleid en financiering.

#### 5.1.2.4.c) Bedrijfstakoverstijgende aanpak:

Het overgrote deel van de vrouwelijke werknemers werkt in 'vrouwenberoepen', die niet bedrijfstakspecifiek zijn, maar door alle sectoren heen voorkomen: administratieve functies, schoonmaak- en kantienewerk bijvoorbeeld.

De organisatiegraad onder deze groepen is bijzonder laag en voor zover wél georganiseerd, vormen ze slechts zeer kleine minderheden in het ledenbestand van afzonderlijke bonden, voor zover het niet specifiek om de dienstensector of de overheid gaat.

De bedrijfstakoverstijgende aanpak zal inhaken op gemeenschappelijke belangen, zoals op het gebied van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk.

**Uitwerking van al deze actieprioriteiten zal geschieden door het FNV-vrouwensecretariaat, in nauwe samenwerking met de bondsvrouwensecretarissen en de Vrouwenbond FNV.**

De meeste vrouwen werken in deeltijd en

in geflexibiliseerde arbeidsverhoudingen. Mede daarom worden in dit verband deeltijdwerkers (5.1.3.) en werknemers met flexibele arbeidscontracten (5.1.4.) eveneens als prioriteiten voor actie genoemd.

### 5.1.3. Deeltijdwerkers

Deeltijdwerkers hebben vaak een rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, die minder goed zijn dan die van voltijdwerkers. Vooral vrouwen werken in deeltijd.

## UITGANGSPUNTEN

5.1.3.1. De FNV wil die achterstanden opheffen op basis van de volgende uitgangspunten: de rechtspositie, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor deeltijdwerkers dienen gelijkwaardig te zijn aan die van voltijdwerkers.

Het stimuleren van deeltijdwerk is pas gerechtvaardigd en verantwoord, als dat gebeurt in combinatie met een beleid, dat er op gericht is genoemde achterstanden weg te nemen.

## VOORSTELLEN

### 5.1.3.2. CAO-beleid

In het kader van het CAO-beleid geven bonden en vakcentrale alle aandacht aan het verbeteren van de positie van deeltijdwerkers. Daarbij gaat het onder meer om de volgende elementen:

loon in het algemeen, verlofregelingen, pensioen en VUT, sociale zekerheid, aanstellings- en loopbaanbeleid en het arbeidsmarktbeleid.

### Wetgeving

Daarnaast en daarop aansluitend is wetgeving op onderdelen nodig:

- opheffing 1/3 criterium in het wettelijke minimumloon
- gelijkwaardigheid in de sfeer van de sociale zekerheid
- het algemene uitgangspunt van een gelijkwaardige rechtspositie, waaronder ook begrepen de arbeidsvoorwaarden.

### Vergaren van kennis, inzicht en ervaring, betreffende:

- condities, waaronder deeltijdwerkers lid (willen) worden
- mechanismen, die bepalend zijn voor de omzetting van een positieve houding ten opzichte van de FNV (-bonden) in een daadwerkelijk lidmaatschap

- ontwikkelen van bruikbare wervingsconcepten.

### 5.1.4. Werknemers met flexibele arbeidscontracten

Steeds meer bedrijven en instellingen laten werk verrichten door mensen met flexibele arbeidscontracten. Dit zijn contracten die weinig of geen werk- en inkomenszekerheid bieden. Meestal gaat het om laaggekwalificeerd werk waar vooral vrouwen en jongeren op zijn aangewezen.

Flexibele arbeidscontracten zijn er in vele vormen en soorten. Er kan in verschillende opzichten sprake zijn van onzekerheid:

- Onzekerheid over de arbeidsduur (over het aantal te werken uren)
- onzekerheid over de werktijden (tijdstippen waarop gewerkt moet worden)
- onzekerheid over de beloning
- Onzekerheid over de rechtspositie in het algemeen (onduidelijkheid of er van een arbeidscontract sprake is, met ontslagbescherming, recht op sociale uitkeringen, etc.).

Vaak is er sprake van een opeenstapeling van onzekerheden. Er wordt een categorie werknemers gecreëerd die in alle opzichten is achtergesteld bij de werknemers met een normale dienstbetrekking. De flexibilisering leidt in de praktijk tot een scherpe tweedeling tussen werknemers. Men vindt dit verschijnsel in vrijwel alle sectoren. De flexibiliteit wordt onder meer nagestreefd door het uitbesteden of afstoten van bepaalde werkzaamheden.

De vormen van flexibilisering die de werk- en inkomenszekerheid en de rechtspositie van (een deel van) de werknemers systematisch ondermijnen en die in de praktijk leiden tot een steeds scherper tweedeling tussen werknemers, wil de FNV met kracht bestrijden. Met deze vormen van flexibilisering wordt de klok in sociaal en economisch opzicht teruggedraaid. Er zijn veel betere manieren om binnen bedrijven en instellingen te komen tot een flexibeler manier van werken, als daar behoefte aan bestaat. In veel bedrijven en instellingen kan de arbeidsorganisatie aanzienlijk verbeterd worden. Mensen kunnen sneller van taak en functie veranderen. Het werk kan afwisselender worden gemaakt. Op deze manier kan met behoud van werk- en inkomenszekerheid voor de werknemers toch een flexibeler manier van werken worden bereikt.

De organisatie van flexibele arbeidskrachten is bijzonder laag. Dat neemt niet weg dat juist deze werknemers steun van de vakbeweging hard nodig hebben en ook verwachten.

Uit het attitude-onderzoek blijkt dat bij werkne(e)m(st)ers met flexibele arbeidscontracten de bereidheid om lid te worden groot is.

### 5.1.4.1. Middelen ter versterking van de positie van flexibele werknemers

- Het instrument van de CAO biedt in de regel de mogelijkheden om flexibele arbeidsverhoudingen te reguleren, zowel in inhoud van arbeidsvoorwaarden als



wat betreft de toepassing er van door individuele werkgevers.

- Naast en in aansluiting op het CAO-beleid is wetgeving op onderdelen nodig.
- Maatregelen in de sfeer van de arbeidsvoorzieningen en arbeidsbemiddeling.
- Vernieuwen van de arbeidsorganisatie op basis van zekerheid voor de werknemers.
- Organiseren van flexibele arbeidskrachten door middel van zichtbaar maken van de positie van betrokkenen en het mobiliseren via daartoe geëigende kanalen.

#### 5.1.4.2. Voorstel steunpunt flexibele arbeidskrachten

Er zal een steunpunt flexibele arbeidskrachten binnen de FNV opgericht wor-

den. Doel is het bundelen van kennis, geven voor voorlichting en het bevorderen van deskundigheid bij bezoldigden en kaderleden.

#### 5.1.5. Middelbaar en hoger personeel

Deze groep wordt onderscheiden in hoger opgeleiden (par. 5.1.5.1.) en toezicht houdend en leidinggevend personeel (par. 5.1.5.2.).

##### 5.1.5.1. Hoger opgeleiden

Het aandeel van de wetenschappelijke en vakspecialistische beroepen in het totaal van beroepen, is de laatste jaren gestegen. Van 18,7% in 1979 naar 20,7% in 1983. De groei weerspiegelt technologische en organisatorische veranderingen in kernsectoren van de industrie, het vervoer, bank- en verzekeringswezen de informatiesector en

de opkomst van de zakelijke dienstverlening (met name automatiseringsdeskundigen).

De aloude tegenstelling tussen hand- en hoofdarbeid, oftewel tussen 'kantoor' en 'fabriek' vervaagt. Dit schept nieuwe mogelijkheden om het bedrijfsbondsprincipe reële inhoud te geven. Een belangrijke invalshoek voor organiseren van hooggeschoolden is hun beroepsidentificatie.

Dit leidt tot het volgende voorstel.

##### 5.1.5.1.a Meer nadruk op de inhoud van het beroep

De bonden leggen bij het organiseren van hooggeschoolden veel meer dan tot nu toe de nadruk op de beroepsgroepen.

De vakcentrale treedt op waar een bedrijfstakoverschrijdende aanpak nodig is, met name voor het uitwisselen van ervaringen van dezelfde beroepsbeoefenaren in verschillende sectoren.

##### 5.1.5.2. Toezichthoudend en leidinggevend personeel

Deze categorie beslaat ongeveer 5% van de actieve beroepsbevolking. In de vakbeweging heeft deze groep altijd een belangrijke rol gespeeld, zowel in categorale organisaties als binnen (NVV-NKV) FNV-verband.

De positie van toezichthoudenden en leidinggevendenden is in strategisch opzicht belangrijk. Als gevolg van technisch organisatorische veranderingen is hun omvang en betekenis (nog) niet verminderd. De wijze, waarop FNV-bonden invloed krijgen op de inrichting van de toekomstige arbeidsorganisatie, zal van grote betekenis zijn voor het toezichthoudend en leidinggevend personeel.

Een kwalitatief hoogstaande advisering en begeleiding in bedrijfsorganisatorische en functionele aangelegenheden voor deze groepen is een belangrijke taak voor de bonden.

Wat de concrete dienstverlening betreft gaan de gedachten uit naar advisering betreffende

- individuele arbeidsovereenkomstenkwesties
- de benutting van educatief verlof
- pensioenen en verzekeringen en gecompliceerde belastingkwesties
- hun leidinggevende en toezichthoudende functie.





De uitvoering van dit advies en ondersteuningswerk zal georganiseerd worden in FNV-verband, waarbij aansluiting gezocht wordt met gelieerde instellingen en de rechtskundige dienst.

### 5.1.7. Etnische minderheden

#### 5.1.7.1. De grote verliezers in de strijd om werk

Volgens het begin september 1986 gepubliceerde tweejaarlijkse rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau - SCP - telden de etnische minderheden in 1985 samen 615.000 mensen, ofwel 4,3% van de bevolking.

Van de jongeren onder de 25 jaar behoort 6% tot een etnische minderheid en van de kinderen jonger dan vijf jaar zelfs 8%. Het SCP verwacht echter niet, dat de etnische minderheden méér dan 10% van de bevolking gaan uitmaken, mede gelet op de sterke daling sedert 1980 van de trek naar Nederland.

Plaatselijk zijn er veel grotere concentraties van etnische minderheden. De helft van de etnische minderheden is gevestigd in de vier grote steden en daar vormen zij wel degelijk een belangrijk aandeel in de bevolking; van 12 tot 15% is daar van Mediterrane, Surinaamse of Antilliaanse herkomst. Onder de jongeren in de grote steden behoort zelfs een aanzienlijk deel van de bevolking tot de etnische minderheidsgroepen. Volgens de cijfers van het SCP is in Amsterdam 35% van de bevolking onder 15 jaar lid van een etnische groep, in Utrecht 24%. Daar is de multi-etnische samenleving dus een feit.

Landelijk is tussen 1976 en 1985 binnen de etnische minderheden het aandeel van de Turken en Marokkanen opgelopen van 33% tot 43%, dat van Surinamers van 24% tot 29% en van Antillianen van 6,5% naar 7%. Het aandeel van de overige Mediterrane groepen (Spanjaarden, Italianen, Portugezen, Joegoslaven en Grieken) daalde van 27% naar 11%.

Het rapport van het SCP waarschuwt voor een bijna uitzichtloze achterstand van etnische minderheden. Ze hebben zonder uitzondering een grote achterstand in het onderwijs. Taalproblemen blijven hardnekkig bestaan, vooral voor Turken en Marokkanen, ook bij de kinderen die hier geboren zijn. Op de woningmarkt bestaat achterstand op de autochtone Nederlanders.

De etnische minderheden zijn de grote verliezers in de strijd om werk. Turken zijn



38% werkloos en Marokkanen 42%, Surinamers ± 40%, Antillianen 43%, Molukkers ± 45%.

De slechte positie op de arbeidsmarkt is van strategische betekenis voor de beoordeling van de plaats van de etnische minderheden. Het SCP signaleert het gevaar van een hechter wordend verband tussen etnische achtergrond en (lage) sociale positie, dat over de generaties heen reikt.

#### 5.1.7.2. Vakbeweging en etnische minderheden

Rond 250.000 mensen uit deze categorie kunnen gerekend worden tot de beroepsbevolking. Daarvan zijn naar schatting 40.000 mensen ofwel 16% georganiseerd in de vakbeweging (FNV + 25.000; CNV + 15.000). Dat is ruim 13% lager dan de organisatiegraad van de Nederlandse beroepsbevolking in 1985 van 29%. Volgens een onderzoek uit 1983 zouden 21% van de Marokkanen, 18% van de Turken, 14% van de Italianen, 24% van de Spanjaarden en 4% van de Surinamers lid van Nederlandse vakbonden zijn.

Als oorzaken van de lage organisatiegraad daarvan kunnen worden genoemd:

- Het feit, dat veel migranten hun aanwezigheid als tijdelijk beschouwen
- De grote meerderheid van de migranten heeft geen vakbondstraditie en -bewustzijn
- Toenemende werkloosheid. Voor de werkloze migrant is de vakbeweging niet meer aantrekkelijk. Welzijnsstichtingen voor buitenlanders en eigen migrantenorganisaties behartigen de belangen

buiten het terrein van de arbeidsvoorwaarden.

Wil de Nederlandse vakbeweging niet volledig de migranten van zich vervreemden (en daarmee ook de tweede generatie, die er over het algemeen voor kiest zich blijvend te vestigen), dan is meer specifieke aandacht ten gunste van deze categorie werkenden en niet-werkenden nodig. Bij centrale én bonden.

#### 5.1.7.3. Voorstel: een nieuwe aanpak ter organisatie van de etnische minderheden

Aktiviteiten zullen worden gericht op lokaal en regionaal niveau, ter behartiging van individuele en collectieve belangen van etnische minderheden. Kadervorming onder migranten, die al lid zijn of willen worden, zal gestimuleerd worden. Er zal een netwerk van vertrouwenslieden onder de migranten zelf opgebouwd worden. Deze zullen de vakbondsactiviteiten op lokaal en regionaal niveau gaan begeleiden en ondersteunen.

Onder handhaving van de aandacht door de FNV, op nationaal en internationaal niveau, voor wet- en regelgeving, gericht op etnische minderheden en de vereiste gelijkheid tussen autochtonen en allochtonen, zal - op tijdelijke basis - speciale energie en menskracht gericht moeten worden op de kaderscholing en het werken op lokaal en regionaal niveau.

Deze incidentele injectie is nodig om de positie van de FNV onder de etnische groepen te verbeteren. Voorgesteld wordt een driejarig project op te zetten met twee extra medewerkers uit de etnische minder-



heden zelf in tijdelijke dienst van de vakcentrale. Eén concentreert zich globaal op scholing, de ander op begeleiding in het land. Aan ieder wordt een aantal bonden toegewezen, rekening houdend met de concentraties van leden van een bepaald nationaliteit in de betreffende bond.

In de projectopzet zal er verder van worden uitgegaan, dat

- de helft van de etnische minderheden in de vier grote steden woont
- de jongeren in de vier grote steden voor een aanzienlijk deel tot de etnische groepen behoren en daarmee een speciale invalshoek vormen
- de extra positie op de arbeidsmarkt van de etnische groepen concreet beleid vereist, o.a. in de arbeidsvoorzienings sfeer.

Het project etnische minderheden zal ter financiering worden voorgelegd aan het in te stellen wervings- en ontwikkelingsfonds FNV.

### 5.1.8. Plaats uitkeringsgerechtigden binnen de FNV

Het percentage niet-werkende leden van de FNV stijgt. In 1979 behoorde 13% van de FNV-leden tot de niet-werkenden. In 1985 was dit, volgens CBS-cijfers, opgelopen tot  $\pm 28\%$  van het ledenbestand (167.100). Nadere onderzoekgegevens wijzen uit, dat niet-werkende leden vooral WAO'ers en gepensioneerden zijn en weinig langdurig werklozen.

De bonden in de marktsector zitten officieel op 20 à 25% uitkeringsgerechtigden, doch in feite waarschijnlijk hoger. Vanwege de handhaving van de onderlinge solidariteit tussen werkenden en niet-werkenden, de speciale belangen van de niet-werkende leden en de toenemende omvang van deze groep binnen het FNV-ledenbestand, is speciale aandacht nodig voor deze categorie in de toekomst, rekening houdend met de onderlinge verschillen binnen deze groep.

Bij de beoordeling van mogelijke aanpassingen in de activiteiten en de belangenbehartiging van uitkeringsgerechtigden is uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

#### UITGANGSPUNTEN

- In de bond en in de vakcentrale verdient de belangenbehartiging van uitkeringsgerechtigden een duidelijke plaatsbepaling.
- De bonden maken via gemeenschappelijk FNV-beleid de noodzakelijke inzet en een krachtige vertegenwoordiging door de FNV mogelijk ten behoeve van uitkeringsgerechtigden.
- Leden, die uitkeringsgerechtigd worden, blijven lid van hun eigen bond. Bonden schrijven die uitkeringsgerechtigden in als lid, die in de betreffende sector werkzaam waren of daarvoor staan ingeschreven.
- De vakbonden blijven een eerste en eigen verantwoordelijkheid houden voor de belangenbehartiging van de ei-

gen aangesloten uitkeringsgerechtigden.

- De collectieve belangenbehartiging en persoonlijke dienstverlening zal door samenwerking van FNV-bonden worden verbeterd.

#### 5.1.8.1. Belangenbehartiging en individuele dienstverlening

De eigen verantwoordelijkheid van de FNV-bonden voor de collectieve en individuele belangen van uitkeringsgerechtigden komt vooral tot uitdrukking in de onderhandelingspositie, die zij innemen in het CAO-overleg en hun directe betrokkenheid bij de uitvoering van de sociale zekerheid.

Bonden zijn in staat in bovenwettelijke sfeer concrete resultaten voor bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden te behalen en het concrete uitvoeringsbeleid door de bedrijfsverenigingen krachtig te beïnvloeden. Door middel van de vakcentrale nemen de bonden een onderhandelingspositie in diverse overlegsituaties in, waarlangs getracht wordt de politieke besluitvorming te beïnvloeden.

In de individuele dienstverlening aan uitkeringsgerechtigde leden nemen de rechtskundige dienst van de FNV en de bonden zelf een belangrijke plaats in. Uitkeringsgerechtigde leden zijn in het geval van de bond vooral aangewezen op de plaatselijke/regionale structuren van de bond; de binding met de bedrijfsstructuur ontbreekt.

In het door vakcentrale en bonden op te zetten gezamenlijk netwerk van vakbondcentra, zal in het basispakket individuele dienstverlening het geven van algemene informatie en advies, onder andere over sociale zekerheidsvragen, worden opgenomen.

#### 5.1.8.2. Ondersteuning door de vakcentrale

De vakcentrale zal aan alle bonden praktische ondersteuning bieden bij het uitkeringsgerechtigdenwerk op de volgende drie manieren:

**Informatie en documentatie:** De FNV verzorgt de informatie en documentatie (waaronder de nieuwsbrief), benodigd voor algemene informatie en adviesverstrekking in de vakbondcentra en de daaraan verbonden kwaliteitsbewaking. Het secretariaat uitkeringsgerechtigden wordt daartoe uitgerust.

**Begeleiding:** Secretariaat en FNV-dis-

trictsbestuurders ondersteunen plaatselijke/regionale kaderleden, die in het gezamenlijk netwerk van vakbondscentra actief zijn. Ondersteuning wordt gegeven aan opzet, organisatie en voortgang van activiteiten van deze vakbondscentra ten behoeve van uitkeringsgerechtigde leden.

Scholing: In het kader van de FNV-scholingsplannen worden bestuurders en kaderleden systematisch en regelmatig geschoold. Het secretariaat ontwikkelt daartoe - in overleg met haar contactcommissie - programma's.

### 5.1.8.3. Beleidsontwikkeling en contactcommissie uitkeringsgerechtigden (landelijk)

Gemeenschappelijke beleidsontwikkeling ten aanzien van de sociale zekerheid en de positie van uitkeringsgerechtigden komt met name tot stand via de FNV-beleidsadviesraad sociale zekerheid. De betrokkenheid van uitkeringsgerechtigden in bondsbeleid en -organen biedt voldoende garantie voor een gemeenschappelijke beleidsontwikkeling, mede op basis van eigen ervaringen in de uitvoering van de sociale zekerheid.

De bestaande adviesorganen voor uitkeringsgerechtigden binnen de FNV zijn te weinig slagvaardig. Voorgesteld wordt de huidige adviescommissies en de Landelijke Adviesraad - LAR - van het secretariaat uitkeringsgerechtigden op te heffen en daarvoor in de plaats een statutaire contactcommissie samen te stellen uit door de FNV-bonden aan te wijzen delegaties, waarin ook uitkeringsgerechtigden zelf zijn opgenomen.

De taak van deze contactcommissie richt zich vooral op advisering over:

- vraagstukken met betrekking tot de specifieke positie en problemen van uitkeringsgerechtigden
- het vorm geven aan de ondersteuningstaken van de vakcentrale op de terreinen voorlichting/documentatie/adviesering, begeleiding en scholing.

Vanwege de eigen ervaringen van bondsvertegenwoordigers, actief in het uitkeringsgerechtigdenwerk, kunnen de adviezen van de in te stellen contactcommissie een belangrijke aanvulling zijn op het werk van de beleidsadviesraad sociale zekerheid.

### 5.1.8.4. Samenwerking op afdelings- en districtsniveau

Ter stimulering van het overleg en de

afstemming van het uitkeringsgerechtigdenwerk van bonden op lokaal en regionaal niveau, worden de volgende voorstellen gedaan:

- FNV-afdelingen stellen een speciale werkgroep uitkeringsgerechtigden in. De leden van deze werkgroep worden gekozen uit kandidaten, die gesteld zijn door de in de FNV-afdeling gevestigde bondsafdelingen. Deze werkgroep kan - onder verantwoordelijkheid van het FNV-afdelingsbestuur - ook eigen activiteiten ontwikkelen ten behoeve van de uitkeringsgerechtigden (o.a. voorlichting, dienstverlening, vertegenwoordigingen, advisering).
- FNV-districten stellen een districts adviescommissie voor uitkeringsgerechtigden in. De leden hiervan worden door de districtsvergadering gekozen uit kandidaten, die gesteld worden door de FNV-bonden en FNV-afdelingen, die in het district werkzaam zijn. Deze districts adviescommissies adviseren over en coördineren de plaatselijke en regionale activiteiten van bonden en vakcentrale in de regio ten behoeve van de uitkeringsgerechtigden. Het FNV-districtsbestuur blijft verantwoordelijk.

Deze commissie kan, gedelegeerd door het districtsbestuur, bovenplaatselijke activiteiten organiseren (o.a. voorlichting, scholing, dienstverlening, gemeenschappelijke actie).

### 5.1.8.5. Versterking secretariaat uitkeringsgerechtigden

Dit secretariaat gaat uitvoering geven aan de volgende taken:

- a) de verzorging van de informatie en documentatie (inclusief de uit te geven nieuwsbrief)
- b) de organisatie van de begeleiding, met inschakeling van de FNV-districtsbestuurders
- c) het ontwikkelen van scholingsprogramma's en de uitvoering daarvan tezamen met FNV-scholingsinstituut en districtsbestuurders FNV
- d) de coördinatie en advisering
- e) algemeen het doen functioneren van de nieuwe organisatiestructuur.

Daartoe is een bescheiden uitbreiding nodig.

Als injectie voor de verdere ontwikkeling van het uitkeringsgerechtigdenwerk zal



daarom een beroep worden gedaan op het Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV. Daartoe zal een driejarig project nader geformuleerd worden.

## 5.2. VERHOGING SERVICEGEVOELIGHEID VAN DE FNV ALS GEHEEL

De FNV wil kwalitatief goed maatwerk leveren, afgestemd op specifieke groepen en individuele leden. Maatwerk door het inhoudelijk beleid meer af te stemmen op de verschillende delen van de beroepsbevolking, maar ook in de belangenbehartiging en de dienstverlening. Maatwerk ook, om meer herkenbaar te worden voor (potentiële) leden.

Deze vernieuwing stelt eisen aan de organisatie en mensen, in termen van snelheid en servicegevoeligheid.

Een wendbaar organisatie-opzet is nodig om snel te kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen.

Een verhoogde servicegevoeligheid van bezoldigden en onbezoldigden tezamen is een vereiste in de toekomst; bij iedereen in de gehele FNV, van top tot basis.

Teneinde de FNV als geheel te vernieuwen en te versterken en elkaar daarin te ondersteunen, worden de volgende voorstellen gedaan.

**VOORSTELLEN:**

bezoldigden

- bijscholing van de rond 2.000 bezoldigden (bestuurders en medewerkers) op de verschillende functieniveaus; het doel is de verhoging van de servicegevoeligheid naar individuele leden en specifieke groepen, de verbreding van de technische vaardigheden terzake en de verhoging van de kwaliteit.
- zo nodig aanpassen van functie-eisen en selectiecriteria aan deze centrale eis van servicegevoeligheid.

kaderleden

- bijscholing, met hetzelfde doel als bij bezoldigden. Dit geldt in bijzondere mate voor huidige kaderleden, maar ook voor nieuwe kaderleden, die actief gaan meedoen in het gezamenlijk netwerk van vakbondscentra annex vakbondswinkels.

Uitwerking van de bijscholingsoperatie zal geschieden onder meer met behulp van het FNV-scholingsinstituut.

**5.3. NIEUWE LIDMAATSCHAPSVORMEN**

Het is voor de werfkracht en de ledenbinding van belang, dat de FNV zich uitnodigend en open opstelt naar leden en potentiële leden. Daarbij hoort een lidmaatschap op maat. Dat kan onder meer vorm krijgen door een verschillend contributiesysteem voor uiteenlopende groepen leden. Uitgangspunt daarvoor is de norm contributieregeling, waartoe de Federatie-

raad begin 1985 heeft besloten om enige lijn in de per bond verschillende contributiesystemen te brengen.

In een groot aantal bonden wordt al gewerkt met aangepaste lidmaatschapstarieven voor jongeren, deeltijdwerkers en uitkeringsgerechtigden. Dat verdient zo snel mogelijk door alle FNV-bonden ingevoerd te worden.

Een uitnodigende houding betekent ook een verlaging van de drempel tot het lidmaatschap. Daartoe worden de volgende maatregelen voorgesteld.

**5.3.1. Nieuwe leden - direct helpen**

Potentiële leden worden afgestoten, indien dienstverlening geweigerd wordt op het moment dat er om gevraagd wordt, met het motief dat men nog geen lid is. Gevreesd moet worden, dat deze mensen daarmee definitief voor het lidmaatschap verloren zijn. Worden de potentiële leden echter direct geholpen, dan is de kans dat ze daarna lid blijven aanzienlijk. Zij ontvangen immers als lid rechtstreeks informatie over de vakbeweging en niet alleen via derden.

Bovendien kan een gevoel van loyaliteit ontstaan, omdat ze bij binnenkomst direct geholpen zijn op het ogenblik, dat betrokkenen het nodig hadden. Met begrip voor de negatieve gevoelens van sommige leden over deze kwestie, wordt toch voorgesteld nieuwe leden direct te helpen, inclusief juridische ondersteuning: voorwaarde is, dat zij voor een minimum periode van één jaar lid worden (conform regeling weer-

standsfonds artikel 11 voor niet-leden die stakingsuitkeringen willen).

**5.3.2. Kennismakingslidmaatschap**

Onbekend maakt onbemind. Dat kan ook opgaan voor het vakbondslidmaatschap. Een kennismakingslidmaatschap kan het gewenste duwtje in de rug betekenen. Uit onderzoek is gebleken, dat de grote meerderheid van de FNV-leden dit een aantrekkelijke manier vindt om hun collega's, die nog niet lid zijn, met de vakbeweging kennis te laten maken. Bovendien wordt het door bijna de helft van de niet-leden een aantrekkelijke vorm gevonden; met name door de groepen, die sterk ondervertegenwoordigd zijn in het ledenbestand, te weten jongeren, vrouwen, deeltijdwerkers en werknemers met flexibele arbeidscontracten.

Voorgesteld wordt daarom, dat alle FNV-bonden overgaan tot de instelling van een kennismakingslidmaatschap met de volgende inhoud:

duur	drie maanden
contributie	f 25,-
rechten	gelijke rechten als leden, maar bij individuele behandeling door de rechtskundige dienst van de FNV en een uitkering in geval van een eventuele staking dient men de volle contributie te gaan betalen, zoals bij 'nieuwe leden direct helpen'. (par: 5.3.1.)

Dit kennismakingslidmaatschap zal worden gehanteerd in periodieke campagnes van FNV en bonden gezamenlijk.

**5.4. VOORLICHTING EN PROMOTIE**

**5.4.1. Het profiel van de FNV als geheel**

De FNV als geheel zal zich de komende jaren profileren als de organisatie, waar men terecht kan als het gaat om werk, inkomen en sociale zekerheid. Op dit terrein is de FNV de onmisbare belangenbehartiger en deskundig adviseur.

Daarnaast moet de FNV haar maatschappelijke erkenning als belangrijke factor in het sociaal-economisch beleid (in haar rol



als vertegenwoordigster van de werknemers) behouden en naar vermogen vergroten.

Een en ander geschiedt onder de uitdrukkelijke erkenning, dat individuele en groepsbelangen op langere termijn slechts veilig gesteld kunnen worden in een leefbare samenleving, die gekenmerkt wordt door op persoonlijke vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit gestoelde menselijke verhoudingen, nationaal en internationaal. Voor zo'n samenleving zal de FNV zich daarom uitdrukkelijk blijven inzetten.

Alle uitingen van de FNV (zowel op het vlak van de voorlichting als van de promotie) dragen bij aan de beeldvorming. Het is dan ook van belang deze uitingen te toetsen op hun bijdrage aan het vestigen van het beeld, dat de FNV wil uitdragen. Een beeld, dat in overeenstemming moet zijn met de praktijk en doelstellingen van de organisatie.

Ter illustratie uit het attitude-onderzoek moge dienen het beeld, dat veel niet-leden maar ook een deel van de eigen leden van de FNV hebben als een organisatie, die het stakingswapen te centraal in het beleid zou voeren.

Beeld en werkelijkheid zijn met elkaar in strijd. Nader onderzoek heeft uitgewezen, dat over de periode 1970-1985 van de zeventien OESO-landen alleen Zwitserland minder staakte dan Nederland.

Uit het attitude-onderzoek is ook gebleken, dat veruit de meeste werknemers hun informatie over vakbonden krijgen via TV/radio.

TV/radio blijken de media te zijn die het meeste informatie verschaffen en ook het sterkst aan de beeldvorming bijdragen.

Ook dagbladen dragen veel bij aan informatie over de vakbeweging. Als informatie via TV/radio of dagbladen gegeven wordt over de vakbeweging, dan ervaren niet-leden dat overwegend niet positief tot negatief en leden juist overwegend positief.

De projectgroep concludeert hieruit, dat er een gebrekkige kennis bestaat over hetgeen de FNV in z'n geheel werkelijk is en doet. Een kwalitatief hoogstaand en samenhangend voorlichtingsbeleid en een goede interne communicatie is daarom een vereiste.

In de FNV-voorlichting en promotie zijn twee grote taakvelden te onderscheiden,



namelijk beleidsverklaring en vergroting van de herkenbaarheid en bereikbaarheid. Beleidsverklaring is het openbaar maken en het geven van verklaring en toelichting op het beleid en op activiteiten van de FNV. Doel hierbij is het beeld naar het publiek en naar de eigen achterban via de media nader uiteen te zetten en te verklaren.

Vergroting van herkenbaarheid en bereikbaarheid beoogt het verstrekken van informatie over met name de dienstverlening en de belangenbehartiging van de gehele FNV, om leden daadwerkelijk in staat te stellen er gebruik van te maken en niet-leden te informeren over het bestaan er van (versterking van de werfkracht).

Wil de communicatie effectief zijn, dan moet zij rekening houden met de doelgroep van personen, waar zij zich op richt.

Het spreekt voor zich, dat de FNV zich op een andere wijze tot kaderleden moet richten dan tot potentiële leden. De keuze van de doelgroep(en), waarop de FNV zich richt, is bepalend voor de inhoud van de boodschap en voor het medium, dat de boodschap verspreidt.

Wat het gebruik van de media betreft, is het zinvol een onderscheid te maken tussen de 'eigen' media, zoals bondsbladen, folders, brochures, enz. en de zogenaamde 'vrije' publiciteit.

### 5.4.2. Vijf voorstellen

Ter concretisering van bovenstaande wordt voorgesteld de volgende vijf plannen te gaan uitvoeren.

#### 1) Beleidsplan opstellen

Met voorrang zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin bepaald wordt welke doelgroep, met welke boodschap, via welk medium het best bereikt kan worden. Onderdeel van dit plan zal zijn het promoten van de FNV-dienstverlening. Het gebruik van audiovisuele media zal aparte aandacht krijgen, doordat de FNV:

- een audiovisuele dienst zal ontwikkelen
- teletekst zal gebruiken voor vakbondsnieuws
- deelneemt aan de Stichting KIOSK, tezamen met een aantal bonden. KIOSK wil bevorderen, dat maatschappelijke organisaties gebruik kunnen maken van moderne media en stelt zich tevens bemiddeling ten aanzien van distributiekkanalen ten doel.

Als onderdeel van het beleidsplan zal worden opgenomen de verbetering van de interne communicatiestructuur tussen FNV en bonden.

#### 2) Meer nadruk op regionaal en lokaal vakbewegingsnieuws

In de sfeer van de vrije publiciteit is een extra inspanning op regionaal niveau dringend gewenst. Mensen zijn sterk geïnteresseerd in regionaal en lokaal nieuws, inclusief vakbondsnieuws. De FNV en bonden zullen meer bekendheid geven aan hun regionale en lokale activiteiten.

Omgaan met de media is een belangrijk onderdeel van de taak van districtsbestuurders en kaderleden. Zij zullen daarin speciaal getraind en begeleid worden. Bovendien zal door de landelijke voorlichting van FNV en bonden meer aandacht aan de regionale en lokale media geschonken worden.

#### 3) Actuele beleidsinformatie voor kaderleden

Wat het gebruik van eigen media betreft, is een voorziening noodzakelijk op het terrein van kaderinformatie. Met name de actuele beleidsinformatie (standpunten, commentaren, enz.) vanuit de FNV naar de kaderleden schiet op het ogenblik absoluut tekort. Nagegaan wordt, of er een speciaal kaderbulletin vervaardigd zal gaan worden.

#### 4) Centraal 06-telefoonnummer FNV

De bereikbaarheid van de FNV wordt sterk bevorderd door een centraal 06-telefoonnummer. Dit dient als eerste opvang met name voor potentiële leden, die de vakbeweging nodig hebben voor informatie en advies. Op gerichte wijze zal - zo nodig - worden doorverwezen naar de vakbondscentra/vakbondswinkels in de buurt van de betrokkene of de terzake kundige bestuurders/medewerkers van de betreffende FNV-bond of de vakcentrale zelf. Het dient ook als reactiemogelijkheid voor mensen, die via de massamedia (radio, pers, TV) kennis genomen hebben van vakbewegingszaken.

Dit centrale telefoonnummer zal door de vakcentrale efficiënt worden opgezet en breed bekend gemaakt worden. Het zal dienen als de voordeur, die voor potentiële leden op gerichte wijze toegang biedt tot de belangenbehartiging en dienstverlening door FNV-bonden op het gebied van werk, inkomen en sociale zekerheid.

#### 5) Periodieke campagnes

Periodiek zullen door vakcentrale en bonden tezamen campagnes gehouden worden, gericht op speciale doelgroepen met daarop toegesneden aanbiedingen.

# VI Nieuwe activiteiten van de vakbeweging

*Herijking van bestaande en de ontwikkeling van nieuwe activiteiten gaan hand in hand in 'FNV 2000'. De projectgroep stelt vier nieuwe plannen voor.*

## 6.1. BEROEPSOPLEIDINGEN

### 6.1.1. Vakbeweging en beroepsopleiding

Het belang van een goede en bij de tijdse beroepsopleiding is een absolute noodzaak voor de werknemer op de arbeidsmarkt en in het arbeidsbestel. Een belangrijk deel van de (potentiële) beroepsbevolking leeft in onzekerheid op dat punt en veel leden en kaderleden geven te kennen, dat steun door de vakbeweging op dit terrein onmisbaar is. De vakbeweging is immers de par-

tij bij uitstek, die wil en kan optreden voor scholing, die qua organisatie en inhoud:

a) betrokkenen inzicht verschaft in de veranderingsprocessen, die zich op het werk voltrekken

b) voor allen gelijkwaardige kansen biedt om zich te kwalificeren en zich daardoor ook in veranderende functies en beroepen te handhaven

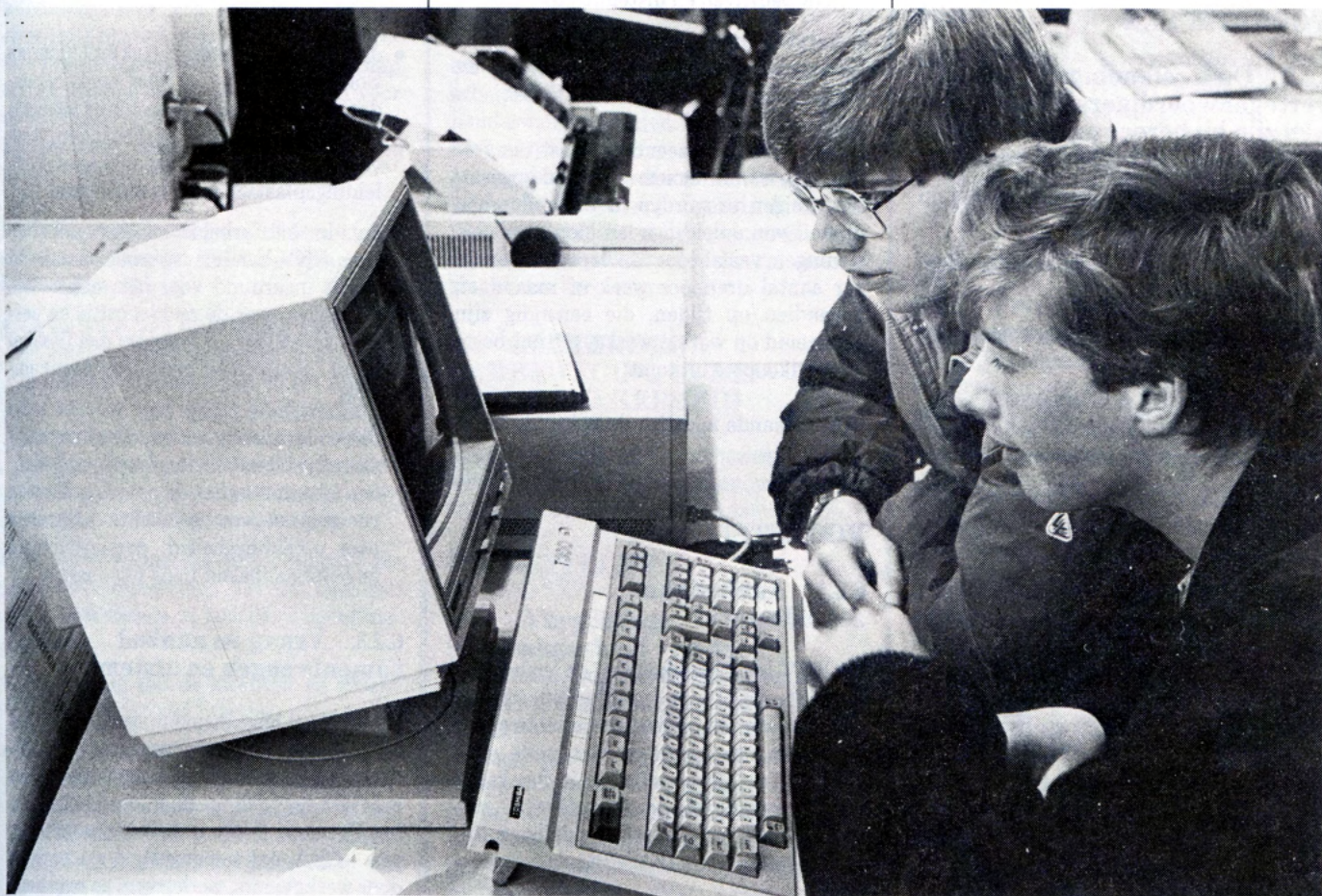
c) gestoeld is op duidelijke planningsafspraken met betrekking tot de technologie, de op grond daarvan gekozen arbeidsdeling, de personeelopbouw en de arbeidsverhoudingen

d) gevolgd kan worden onder werktijd en door de werkgever of een fonds van de bedrijfstak wordt bekostigd

e) uiteindelijk moet leiden tot een algemeen erkend recht op scholing voor ieder, die werkt of werken wil.

Dit vereist samenhang in het vakbondsbeleid op terreinen als technologische ontwikkeling, personeelsplanning, opleidingen en arbeidsvoorzieningen. Omdat in de meeste vakbonden zeer uiteenlopende beroepen zijn georganiseerd, zullen beroepsgroepen - soms dwars door bonden heen - vaker dan tot nu toe het geval is geweest, apart benaderd moeten worden.

Voor de meeste onderhandelaars, OR-fracties, bedrijfsledengroepen, kaderleden en leden is het nadenken over opleidingsplannen betrekkelijk nieuw. Nu in mei 1986 de FNV heeft meegewerkt aan de in de Stichting van de Arbeid vastgestelde



centrale aanbevelingen, gericht op de intensivering van de scholingsinspanningen, is verantwoordelijkheid op de FNV-schouder geladen.

Op korte termijn zal dan ook veel energie gestoken moeten worden in de ondersteuning van vakbondsvertegenwoordigers op de verschillende niveaus, waar men met dit vraagstuk in aanraking komt.

Er bestaat bovendien grote onzekerheid bij mensen wat nu eigenlijk in hun geval een goede opleiding is. Zeker bij particuliere aanbieders van opleidingen, is het voor individuen buitengewoon moeilijk te beoordelen, of men bij zo'n instituut nu echt leert wat men nodig heeft.

De projectgroep concludeert, dat een animerende, stimulerende en corrigerende rol voor vakcentrale en bonden op het terrein van beroepsopleidingen en her-, om- en bijscholing buitengewoon aantrekkelijk is.

Daarom doet de projectgroep de volgende voorstellen.

## VOORSTELLEN

### 6.1.2. Ondersteuning vakbondsvertegenwoordigers, die betrokken zijn bij beroepsopleidingen, onder meer door middel van:

- een brochure voor onderhandelaars op CAO-niveau
- brochures voor bedrijfskaderleden, waaronder OR-leden
- vakbondsscholing op de eigen scholingsinstituten van de vakbeweging
- het (toekomstig) arbeidsvoorzieningenbeleid af te stemmen op scholingsafspraken in bedrijfstakken en bedrijven
- veel aandacht voor het uitwisselen van ervaringen in de verschillende bondssectoren
- actieve beïnvloeding van onderwijsinstellingen en onderwijs- en wetenschapsbeleid.

### 6.1.3. De FNV biedt wegwijs in beroepsopleidingsmogelijkheden

Dit zal geschieden door kennis te verstrekken over de aard en kwaliteit van beroepsopleidingsmogelijkheden. Bovendien zal enigerlei vorm van consumentenonderzoek gedaan worden naar beroepsoplei-

dingen, die op de vrije markt worden aangeboden. Deze dienstverlening zal met name plaatsvinden via het gezamenlijk netwerk van vakbondscentra/vakbondswinkels.

Systematische kennis op dit terrein levert bovendien een beïnvloedingsinstrument om beroepsopleidingen inhoudelijk te stimuleren in de richting, die de vakbeweging wenselijk acht.

## 6.2. INVLOED OP DE ARBEIDSMARKT

De FNV zal zich nadrukkelijker dan tot nu toe manifesteren op de arbeidsmarkt. Daar wordt immers beslist over de positie en kansen van grote groepen (aanstaande) werknemers.

Kern van een FNV-arbeidsmarktbeleid zal zijn:

- een meer directe betrokkenheid bij de *aanbodzijde* van de arbeidsmarkt
- nadrukkelijker inspanningen om aan de *vraagzijde* onze invloed uit te breiden (aantrekken en inzetten van personeel door bedrijven en instellingen)
- een grotere aanwezigheid bij het *samenbrengen en afstemmen van vraag en aanbod*.

De FNV vindt het zeer ongewenst, dat grote groepen werknemers voorgoed opgesloten dreigen te worden in werk, dat hen uitsluit van opleidings- en loopbaanvoorzieningen, veelal voor een beperkt of onzeker aantal uren per week of maand en bovendien op tijden, die eenzijdig zijn afgestemd op wat de werkgever het beste en goedkoopste uitkomt.

Bovenstaande leidt tot de volgende voorstellen:

## VOORSTELLEN

### 6.2.1. Aanbodkant arbeidsmarkt

De FNV-betrokkenheid bij en invloed op de aanbodkant van de arbeidsmarkt zal vergroot worden bij beroepsgerichte opleidingen en stageplaatsen. Met name geldt dit de opleidingsactiviteiten in het kader van beroepsbegeleidend onderwijs, uitstromen uit het (Kort) Middelbaar Beroeps Onderwijs - (K) MBO en het leerlingwezen.

Ter behartiging van de belangen van de (potentiële) leden in deze opleidingen, zal de FNV als geheel

- informatie bundelen en bereikbaar maken over kwaliteit, afstemming en mogelijkheden voor beroepsgerichte leer- gangen
- bevorderen dat stageplaatsen worden aangeboden en een introductie in de stage plaatsvindt en dat goede stagevoorwaarden verzekerd zijn
- bevorderen dat in het afsluitende leer- jaar opdrachten/lessen worden opgenomen over vakbondsactiviteiten in de toekomstige beroepssituatie en dat kennis wordt gemaakt door leerlinggroepen met de vakbeweging in de praktijk.

### 6.2.2. Vraagzijde arbeidsmarkt

De FNV zal het ingezette beleid in deze uitbouwen, waarbij sectoraal en/of regionaal de samenstelling van het personeelsbestand zal worden getoetst aan de mate, waarin het een afspiegeling is van de desbetreffende deel-beroepsbevolking.

In dat kader zullen FNV-bonden bevoor- deren:

- dat interne bedrijfs(tak)opleidingen worden open gesteld voor werkzoekenden op de regionale of sectorale arbeidsmarkt en instellingen/bedrijven zich verplichten daar een bepaald aantal opleidingsplaatsen voor te reserveren
- dat in het arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV-bonden speciale aandacht wordt ingeruimd voor het maken van afspraken over de rechtspositie en perspectieven van werknemers met flexibele of afwijkende arbeidsovereenkomsten.
- dat ondernemingsraden, dienstcommissies of vakbondskadergroepen in bedrijven systematischer de naleving kunnen controleren van gemaakte afspraken over opleidingsbeleid, personeelbeleid en loopbaanbeleid in de organisatie.

### 6.2.3. Vraag en aanbod samenbrengen en afstemmen

De FNV zal haar inspanningen op dit terrein vergroten via belangenbehartiging op de terreinen van arbeidsvoorzieningen en arbeidsbemiddeling, door deelneming in het Centraal Bestuur Arbeidsvoorzieningen - CBA, dat samengesteld zal worden door werknemers, werkgevers en overheid



tezamen. Voorwaarde is, dat voldoende financiële garanties worden geboden van overheidszijde. Dit orgaan zal in de plaats komen van de huidige organisatie van arbeidsvoorziening door het Ministerie van Sociale Zaken.

De FNV wil aan ieder der vertegenwoordigde partijen in het CBA de ruimte bieden om een eigen specifieke en ook gezichtsbepalende invulling aan het beleid te geven.

### 6.3. VERNIEUWING VAN DE ARBEIDSORGANISATIE

De komende jaren zal de FNV zich indringend gaan bezig houden met veranderingsprocessen binnen de bedrijven en instellingen. Dit gebeurt om te bereiken, dat de heroriëntatie van de bedrijven op nieuwe producten en nieuwe vormen van dienstverlening, de introductie van nieuwe technologieën en de herverdeling van arbeid, uiteindelijk resulteren in betere werkgelegenheid voor meer mensen.

De FNV wil organisatiestructuren, die minder centralistisch en minder hiërarchisch zijn opgebouwd. Het doel is een grotere bewegingsvrijheid, meer zeggenschap en een grotere verantwoordelijkheid voor de werknemers. De werkzaamheden zullen minder strak moeten worden opgesplitst in (deel)taken.

FNV-uitgangspunten voor het personeels- en organisatiebeleid in vernieuwende arbeidsorganisaties zijn:

- De uitbouw van uitgebreide scholings- en opleidingsvoorzieningen voor zoveel mogelijk personeelsleden, in het bijzonder degenen met weinig doorstromingsperspectieven of werkzaam in meer of mindere flexibele arbeidsrelaties (oproepkrachten, uitzendpersoneel, mensen die in deeltijd werkzaam zijn).
- De ontwikkeling van een loopbaan- en doorstromingsbeleid, dat in beginsel alle werknemers in bedrijf of instelling omvat.
- Verbetering van de kwaliteit en groei-mogelijkheden van functies.
- Een personeels- en organisatiebeleid, dat zich richt op grotere bevoegdheden voor de sectoren, terugbrengen van het aantal hiërarchische niveaus en meer samenwerking tussen individuen en groepen personeel.



Het proces van vernieuwing van arbeidsorganisaties stelt ook eisen aan de FNV-vakcentrale en bonden tezamen. Dit leidt tot de volgende voorstellen.

#### 6.3.1. Voorstellen

- a) Training en scholing van bezoldigden en (top-)kader op het terrein van de arbeidsorganisatie zal systematisch ter hand genomen worden.
- b) Een netwerk van externe deskundigen zal opgebouwd worden ter advisering van vakbondsvertegenwoordigers in de bedrijven. In dit verband zullen onder meer contacten gelegd worden met diverse verenigingen van beroepsgroepen.

### 6.4. GROTERE ROL VAKBEWEGING IN DE SOCIALE ZEKERHEID

Teneinde de rol van de vakbeweging in de sociale zekerheid te vergroten, worden de volgende twee voorstellen gedaan.

#### VOORSTELLEN

##### 6.4.1. Vergroting herkenbaarheid van de vakbeweging bij de uitvoering van de sociale zekerheid

De mogelijkheid moet geopend worden om voor leden een voorlopig oordeel te kunnen geven van het recht op uitkering NWW, in een dicht netwerk van vakbondscentra/vakbondswinkels, waarin terzake aan professionele eisen voldaan wordt.

Op basis van dit voorlopig oordeel dient de uitvoeringsorganisatie NWW tot betaling van de uitkering aan het vakbondslicid over te gaan, alvorens het dossier van de betrokkene te openen. Aldus geniet het vakbondslicid twee direct herkenbare voordelen:

- de administratie, samenhangend met een uitkering NWW, wordt door de bond voor zijn rekening genomen
- daardoor zal het licid de uitkering over het algemeen sneller ontvangen dan een niet-licid.

##### 6.4.2. Privatisering en bovenwettelijke uitkeringen

De projectgroep stelt voor het volgende beleidsstandpunt in te nemen:

In het kader van een eventuele privatisering van de sociale zekerheid moeten:

- de sociale partners uitkeringsverantwoordelijkheid krijgen.
- verbeteringen worden overeengekomen in hoogte en duur van de uitkering voor alle werknemers c.q. uitkeringsgerechtigden in de bovenwettelijke sfeer.
- voordelen voor vakbondsleden gekreeërd worden, buiten de werksituatie om.

Een centrale regeling voor deze bovenwettelijke uitkeringen is het uitgangspunt. De financiering zal uit de loonruimte moeten komen.

# VII Verbetering samenwerking in vakbondsland

*De projectgroep doet negen voorstellen ter verbetering van de onderlinge samenwerking. Over de structuur van vakcentrale en bonden zijn, gelet op de opdracht aan de projectgroep, geen voorstellen opgenomen. Wel concludeerde de Federatieraad op 8 september 1986, dat de bestaande structuur ter discussie gesteld moet kunnen worden, indien duidelijk wordt dat deze blokkerend werkt op de realisering van het project 'FNV 2000'.*

## 7.1. COÖRDINATIE TUSSEN VAKCENTRALE EN BONDEN

In de jaren tachtig hebben gedetailleerde regeerakkoorden en een stijl van uitvoering hun intrede gedaan, die geen of onvoldoende ruimte laten voor wezenlijke beïnvloeding vanuit de samenleving.

De arbeidsmarkt is een werkgeversmarkt geworden. In sommige kringen leeft de opvatting, dat er naast het decentraal overleg in ondernemingen en bedrijfstakken geen behoefte meer is aan overleg en advisering over centrale kaders, waar de onderlinge afstemming van sociale en economische doelstellingen tot haar recht komt.

De FNV kiest daar op praktische en principiële gronden niet voor.

De maatschappelijke vraagstukken, die een oplossing vragen, zijn zo complex, dat overleg tussen overheid, werkgevers en werknemers geboden is en blijft. Het gaat hierbij onder meer om vraagstukken met betrekking tot:

- macro-economisch beleid
- het technologiebeleid
- emancipatiebeleid
- herverdeling van arbeid en het flankerende beleid, dat daarvoor nodig is
- het beleid ten aanzien van de sociale zekerheid
- het inkomens- en lastenverdelingsbeleid

- het arbeidsmarkt- en arbeidsvoorzieningenbeleid, in samenhang met het onderwijsbeleid
- arbeidsomstandigheden en medezeggenschap
- economisch structuurbeleid.

Een goed geordende vereist een bepaalde mate van planning en sturing op landelijk niveau. Die fundamentele keuze betekent voor de organisatie en werkwijze van de FNV:

- de blijvende noodzaak tot centrale prioriteitsstelling
- de versterking van het coördinatievermogen van de vakcentrale.

Van de bonden vraagt dat: discipline en vertrouwen.

Van de vakcentrale: kwaliteit en efficiëntie.

Van allen: de bereidheid verschillen op een open en zakelijke manier uit te discussiëren in de daarvoor geschapen organen.

### 7.1.1. Positiebepaling m.b.t. de Stichting van de Arbeid en de SER

Goed en regelmatig overleg op centraal niveau is belangrijk en met het oog daarop wil de FNV haar bijdrage blijven leveren aan het instandhouden en verbeteren van een goede overlegstructuur. De Stichting van de Arbeid en de SER nemen in die overlegstructuur een belangrijke plaats in als overleg- en adviesorgaan. De FNV vindt dat de Stichting en de SER hun bestaansrecht duidelijk hebben bewezen en dat ze ook in de toekomst een belangrijke rol zullen spelen. Voorwaarde is wel dat de Stichting en de SER hun werkwijze voortdurend aanpassen aan de zich wijzigende omstandigheden.

De FNV zal het werk van de Stichting en de SER voortdurend toetsen op zijn bruikbaarheid en zijn maatschappelijke betekenis. Het werk in de SER en de Stichting is geen doel op zichzelf. In beide organen

streeft de FNV naar reëel overleg: het is de bedoeling om over concrete zaken tot overeenstemming te komen. Aanbevelingen en adviezen die slechts verdeeldheid etaleren hebben over het algemeen weinig zin.

Met betrekking tot de Stichting van de Arbeid en de SER ervaart de FNV het als een gemis dat daarin slechts een deel van de werkgevers in de (semi-)collectieve sector is vertegenwoordigd. Zeker als er onderwerpen aan de orde zijn die voor alle werknemers van belang zijn, is er meer 'complete' vertegenwoordiging van de overheidswerkgevers wenselijk. De FNV wil overleg met de overheid en de werkgeversorganisaties (die nu in de Stichting en de SER vertegenwoordigd zijn) over de vraag hoe een en ander vorm kan krijgen.

Wat de interne werkwijze binnen de FNV betreft, wordt voorgesteld om de bonden meer en vaker te betrekken bij het werk in de Stichting en de SER. De voorbereiding van het akkoord in de Stichting tussen de vakbeweging, de werkgevers en de overheid van 2 mei 1986 (over scholing, jeugdwerkloosheid, moeilijk plaatsbare werklozen en werkloosheidscijfers) heeft aangetoond dat een directe inbreng van de bonden bij dit soort overleg zinvol kan zijn en binnen de FNV kan leiden tot een efficiënter manier van werken. De condities waaronder en de manier waarop dit gebeurt, zullen nader worden uitgewerkt.

## 7.2. EEN FNV-BOND PER CAO

Onvoldoende samenwerking binnen de Nederlandse vakbeweging en met name tussen FNV-bonden binnen dezelfde sector, is slecht. Het is als regel schadelijk voor het behoud van de bestaande en het werven van nieuwe leden. Bovendien worden zo de beschikbare menskracht en middelen in de vakbeweging niet optimaal benut.

Dit is in het algemeen ook het geval, wanneer meerdere FNV-bonden contractpartners zijn bij dezelfde CAO en aldus deels dezelfde werkzaamheden verrichten.



## VOORSTEL

- Regulier overleg wordt krachtig bevorderd tussen FNV-bonden, die contractpartners bij dezelfde CAO zijn. Er zullen tussen deze bonden werkafspraken gemaakt worden om zo weinig mogelijk dubbel werk te doen. Dit samenwerkingsproces zal kunnen leiden tot één FNV-bond per CAO.

### 7.3. BEDRIJFSTAK OVERSTIJGENDE AANPAK

Aangedreven door de technologische ontwikkeling is de maatschappij ingrijpend aan het veranderen. Het onderscheid tussen dienstensector en industrie is aan het vervagen, op bepaalde terreinen zelfs verdwenen (zakelijke dienstverlening). De sectoroverstijgende integratieprocessen, die zich nu - en in de toekomst - ontwikkelen, vragen om passende antwoorden van de FNV.

In toenemende mate blijkt het op dit niveau mogelijk en gewenst om aan technologische, sociale en economische vernieuwing in onderlinge samenhang vorm te geven.

Uitgangspunten zijn daarbij voor de FNV:

- a) handhaving van de bedrijfstakgewijze opbouw van de FNV
- b) aansluiting zoeken bij ervaringen, die

tot nu toe opgedaan zijn met reeds bestaande samenwerkingsprojecten. Te denken valt hier aan het project Strategische Automatisering Rotterdam (het zgn. SAR-project).

Als nieuwe actiemogelijkheid dient zich hier het project 'werken op de luchthaven Schiphol' aan, opgesteld door de Vervoersbond FNV. Zie bijlage E.

### 7.4. AANWEZIGHEID IN DE COMMERCIELE DIENSTENSECTOR EEN NOODZAAK VOOR DE FNV ALS GEHEEL

In de commerciële dienstensector, waar nu al ongeveer een kwart van de beroepsbevolking werkt, heeft de vakbeweging nauwelijks weten door te dringen. De lage organisatiegraad in de commerciële dienstensector vervult de projectgroep met grote zorg.

Versterking van de vakbeweging in de dienstensector is van belang voor de gehele FNV.

Als actiemogelijkheid wordt hierbij concreet gedacht aan het Beleidsplan voor het Bankbedrijf, opgesteld door de Dienstbond FNV. Zie bijlage F.

### 7.5. LEDENONTWIKKELING EN MARKTVERKENNING

Veranderingen in het profiel van de be-

roepsbevolking zijn voor de vakbeweging van strategisch belang. De kennis daarvan moet vergroot worden, teneinde te leren voorspellen, welke gevolgen bepaalde verschuivingen in de werkgelegenheid hebben voor de sociale basis van de vakbeweging.

Binnen en buiten de vakbeweging wordt dit type onderzoek niet systematisch en over lange tijd gedaan.

Het opzetten van een goede onderzoeksstructuur is een vakbondsbelang, maar dient ook een breder maatschappelijk doel.

Daarvan uitgaande worden verdere initiatieven genomen om te komen tot nauwe samenwerking met wetenschappelijke instellingen ten behoeve van systematisch en periodiek onderzoek naar:

- de maatschappelijke positie van de vakbeweging
- de ontwikkeling van het ledental en de organisatiegraad in diverse sectoren, bedrijfstakken en bedrijven, onder gevoelige categorieën als vrouwen, jongeren en hogeschoolden.
- de ontwikkeling van de beeldvorming van de vakbeweging en de attitudes, wensen en behoeften van de leden.

### 7.6. WERVINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS FNV (WOF/FNV)

De uitvoering van de voorstellen en de verdere beleidsontwikkeling maakt onderdeel uit van het project 'FNV 2000'. Voorgesteld wordt daartoe het volgende orgaan in het leven te roepen.

#### 1) naam:

Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV, afgekort WOF/FNV

#### 2) Taken en werkwijze

a. Bewaken van de uitvoering van 'FNV 2000' en het stimuleren van de verdere beleidsontwikkeling terzake.

b. Adviseren aan de Federatieraad over de financiering van projecten, voortkomend uit dan wel passend binnen het eindrapport 'FNV 2000'.

De Federatieraad kan deze beslissingsbevoegdheid delegeren aan het bestuur van het Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV. Dit bestuur opereert in zijn adviserende taak, zoals de bestaande beleidsadviesraden binnen de FNV.

c. Controle op de uitvoering van eenmaal goedgekeurde projecten.

d. Het regelmatig (doen) uitvoeren van strategisch marktonderzoek, gericht op ontwikkeling van de beeldvorming van FNV en/of bonden, attitudes, wensen en behoeften van leden en niet-leden.

e. Het (doen) opzetten en bijhouden van een beleidsinformatiesysteem, dat wil zeggen het zelfstandig kunnen beschikken over en toegankelijk maken van technische kennis en expertise aangaande ontwikkelingen van ledental en organisatiegraad in diverse sectoren en regio's; evenals onder gevoelige categorieën zoals jongeren, deeltijdwerkers, vrouwen en middelbaar en hogere personeel.

**3) middelen:**

- a. Uit het weerstandsfonds, 2,5 miljoen gulden startkapitaal.
- b. Mogelijkheid tot aanvullende financiering door de FR vanwege het aantal, de méérjarige looptijd en de financiële omvang van projecten.
- c. Afkomstig van derden.

**4) aard van de financiering uit het wervings- en ontwikkelingsfonds FNV:**

Door middel van leningen.

**5) voorwaarden voor financiering:**

a. De projecten moeten goed en zo zakelijk mogelijk opgezet zijn en passen binnen de gestelde prioriteiten.

b. De leningen worden renteloos verstrekt, doch moeten worden terug betaald. Hierop kunnen uitzonderingen gemaakt worden, in geval van oorzaken buiten de schuld van de betrokken bond of bonden, dan wel de centrale.

In dergelijke situaties zal de gezamenlijkheid zich niet aan haar verantwoordelijkheden onttrekken.

c. De leningen zullen gemakkelijker gegeven worden, als de betrokken bond(en) c.q. centrale belangrijke eigen bijdragen inbrengen.

Het bestuur van het Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV adviseert de Federatieraad over de te verstrekken leningen, na eerst technisch advies ingewonnen te hebben van de Financiële Advies Commissie - FAC.

**6) beheersvorm:**

De projectgroep vspv wordt omgevormd tot bestuur van het wervings- en ontwikkelingsfonds FNV, op grond van de volgende criteria voor de samenstelling van het bestuur:

- bestuur moet zich in zijn samenstelling en oriëntatie breed gedragen weten door bonden en centrale

- deskundigheid moet gegarandeerd zijn
- bestuur moet flexibel en slagvaardig kunnen opereren.

Met inachtneming van de mogelijkheid, dat de samenstelling naar bonden en personen zou kunnen veranderen, blijven vertegenwoordigers van hoog bestuurlijk niveau gewenst.

**7) ondersteuning:**

Bij zijn werkzaamheden zal het bestuur van het wervings- en ontwikkelingsfonds FNV ondersteund worden door een secretariaat.

**8) reeds aangemelde projecten:**

Bij de projectgroep zijn tot op heden vier projecten ingediend of aangemeld, die voortkomen uit dan wel passen binnen het eindrapport 'FNV 2000'. Dit zijn:

- werken op de luchthaven Schiphol (Vervoersbond FNV)
- beleidsplan voor het bankbedrijf (Dienstenbond FNV)
- driejarig project etnische minderheden (vakcentrale FNV)
- driejarig project uitkeringsgerechtigden (vakcentrale FNV).

Deze projecten worden overgedragen aan het bestuur van het in te stellen Wervings- en Ontwikkelingsfonds FNV, dat de Federatieraad zal adviseren over de te verstrekken leningen.

**7.7. SAMENWERKING FNV, CNV, MHP**

Verhoging van de organisatiegraad is een gezamenlijk belang van FNV, CNV en MHP. Een grotere werfkracht kan verkregen worden door het beeld van verdeeldheid in de Nederlandse vakbeweging actief te bestrijden en elkaar niet te beconcurreren.

De volgende voorstellen worden gedaan met het doel de invloed en macht van de Nederlandse vakbeweging als geheel te vergroten:

**VOORSTELLEN**

**7.7.1. Regulier overleg**

- streven naar een vorm van regulier overleg tussen de vakcentrales FNV, CNV en MHP
- bevorderen van vormen van regulier overleg tussen de verschillende bonden van FNV, CNV, MHP, die contractpartner zijn in af te sluiten CAO's.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- Voldoende ruimte voor een eigen, zelfstandige standpuntbepaling van de partners en een eigen beleid in zaken van principieel belang.
- Erkenning van en respect voor ieders eigen identiteit.

**7.7.2. Samenwerkingsonderwerpen FNV, CNV, MHP, ter versterking van de plaats van de Nederlandse vakbeweging als geheel in het maatschappelijk bestel**

**1) Voorlichting op scholen**

Onder andere in de eindexamenklassen van (beroeps-)opleidingen dient informatie gegeven te worden over bestaan en mogelijkheden van de vakbeweging. Onderzoekingen wijzen uit, dat veel jongeren zelfs het bestaan van de vakbeweging niet kennen, laat staan haar taak en mogelijkheden.

Aparte benadering door de drie vakcentrales van de scholen is inefficiënt en stelt de scholen voor een keuzeprobleem, waarin ze niet terecht willen komen. Gezamenlijke benadering van het (beroeps-)onderwijs is dus gewenst.

**2) Wettelijke regeling van het vakbondswerk in de onderneming**

Het is van gemeenschappelijk belang, dat het wetsontwerp 'vakbondswerk in de onderneming' snel wordt ingevoerd.

**3) Vergoedingen voor vakbondswerk**

De vakbeweging in Nederland treedt op voor alle werknemers, georganiseerd of niet. Zij doet dat met name door het afsluiten van CAO's met werkgevers. Deze worden vervolgens door de overheid verbindend verklaard voor alle werknemers.

Ook de adviesrol van de vakbeweging naar de overheid toe middels allerlei organen en instellingen wordt vervuld ten behoeve van alle werknemers. De vakbeweging is naast werkgevers en overheid een onmisbare partner in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen, dat ten gunste van allen wil werken.

Het is onjuist, dat alleen de vakbondsleden, middels de contributie, de vakbonds-inbreng financieren. Immers de niet-leden profiteren van de resultaten wel mee.

De vakbeweging moet vergoedingen ontvangen voor het werk, dat zij ook voor de ongeorganiseerden doet.

**4) Ledenontwikkeling en marktverkenning**

Inzicht in de ontwikkeling van het ledental en de organisatiegraad willen alle drie de

vakcentrales. Toespitsing op de ontwikkeling van ledental en organisatiegraad in diverse sectoren en gevoelige categorieën (jongeren, vrouwen, deeltijdwerkers, middelbaar en hoger personeel, uitkeringsgerechtigden) is noodzakelijk voor alle drie. Ook een regelmatige marktverkenning, eens per jaar, van de ontwikkeling van de beeldvorming van de drie organisaties afzonderlijk en gezamenlijk evenals de attitude, wensen en behoeften van leden, zou gezamenlijk kunnen.

#### 5) Overleg bij CAO's

Teneinde de overtuigingskracht van de CAO-partners tegenover de werkgever te doen toenemen, is het gewenst dat, overleg en afstemming bij CAO-besprekingen plaatsvindt tussen FNV, CNV en MHP-bonden. Aldus krijgt de werkgever minder kans een verdeel- en heersspel te spelen. Tevens kunnen uit efficiëntie overwegingen werkafspraken tussen bonden, betrokken bij dezelfde CAO, gemaakt worden om zo weinig mogelijk dubbel werk te doen.

## 7.8. INTERNATIONAAL

### 7.8.1. Bedrijven en internationale ontwikkeling

Internationale ontwikkelingen beïnvloeden in toenemende mate de positie van de bedrijven in Nederland. Een efficiënte belangenbehartiging vereist daarom versterking van de internationale samenwerking binnen de vakbeweging door:

#### VOORSTELLEN:

- 1) Het vorm en uitvoering geven aan beleid terzake, samen met vakorganisaties uit andere landen binnen de respectievelijk internationale beroepssecretariaten.
- 2) Het onderbrengen van relevante elementen uit niet-bindende gedragscodes van internationale organisaties in CAO's.
- 3) Invoering van databanken op bedrijfs- dan wel sectorniveau (bijv. met betrekking tot gevaarlijke stoffen, technologische ontwikkelingen, investeringsgedrag) bij internationale vakbondsinstaties, zoals internationale beroepssecretariaten en/of het Europees Vakbonds Instituut (EVI).
- 4) Vergroten van de kennis en betrokkenheid van (kader-)leden omtrent de internationale relaties van hun eigen bedrijf of hun sector, door gerichte scholing en informatie en door bevordering van internationale contacten.



### 7.8.2. Vergroting betrokkenheid leden ten aanzien van internationale solidariteit

Internationale solidariteit vormt een van de hoekstenen van het werk van de vakbeweging. De FNV geeft hieraan gestalte onder andere in de internationale vakbeweging, waarbij zij is aangesloten, het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen - IVVV en het Europees Verbond van Vakverenigingen - EVV, maar ook in het Wereldverbond van de Arbeid - WVA. Inhoudelijk wordt hieraan vorm gegeven in het vredes- en veiligheidsbeleid en via het bewustwordingswerk ontwikkelingssamenwerking en de steunverlening aan vakorganisaties in ontwikkelingslanden.

Om de betrokkenheid van de leden hierbij te versterken, worden o.a. de volgende activiteiten voorgesteld.

#### VOORSTELLEN

- a. De organisatie van gerichte scholings- en informatieactiviteiten en de versterking van de internationale contacten, op zoek naar en ter ondersteuning van gezamenlijke belangen.
- b. Project-adoptie op regionaal en plaatselijk niveau en fondswerving onder de leden kunnen daarbij behulpzaam zijn en zullen daarom worden bevorderd, onder andere in het kader van het fonds 'Wij en Zij'.
- c. Uitbreiding door het Ministerie voor Ontwikkelingssamenwerking van de steunverlening aan vakorganisaties in ontwikkelingslanden via de Nederlandse vakbeweging.

## 7.9. VAKBONDSCULTUUR

Het beeld van de vakbeweging als een organisatie van mannen, is nog steeds overheersend. De werk- en vergaderwijze

zijn daar vaak een uitdrukking van, zoals het tijdstip, de duur en de (formele) wijze van vergaderen. Met name vrouwen en jongeren willen nog wel eens kritische kanttekeningen zetten bij onze traditionele vergadercultuur.

Het communicatiepatroon in de vakbeweging verloopt al zeer lange tijd op dezelfde manier, te weten in de vorm van formele vergaderingen en via het geschreven woord. De indruk bestaat bovendien, dat de tradities, gewoonten en gebruiken van NNV en NKV, die kenmerkend voor die verenigingen waren, zijn verwaterd zonder dat binnen de FNV er iets nieuws en eigentijds voor is terug gekomen.

De projectgroep meent in het algemeen, dat stimulansen op het terrein van vakbonds- en vergadercultuur voor het verenigingsleven nodig zijn, mede ter behoud van de huidige en de werving van nieuwe groepen leden.

#### VOORSTELLEN

7.9.1 De wijze van omgang met elkaar in de vakbeweging behoeft verandering en moet bovendien aantrekkelijker worden voor nieuwe groepen zoals vrouwen en jongeren.

Hierbij valt onder andere te denken aan:

- keuze van vergaderplaats en tijdstip
- faciliteiten
- systematischer gebruik maken van aanvullende communicatiemiddelen om hetzelfde op een andere manier te zeggen: video, muziek, toneel, lied, etc., etc.
- nieuwe hulpmiddelen voor menings- en beleidsvorming.

7.9.2 Er dient uitdrukkelijk gezocht te worden naar eigentijdse vormen voor de vroegere symbolen, gewoonten en gebruiken.

# A Opdracht van de Federatieraad aan de projectgroep VSPV

Onderzoek naar de factoren, die een rol spelen in het proces, dat er toe leidde en toe leidt, dat de omvang van de organisatiegraad en de samenstelling van het ledenbestand achterblijven, resp. geen gelijke tred houden met de verschuivingen en ontwikkelingen binnen de (toenemende) beroepsbevolking.

Het te verrichten onderzoek naar deze factoren dient aanknopingspunten te bieden voor het ontwerpen van een adequaat beleid, gericht op de versterking van het ledental en van de positie van de vakcentrale en daarbij aangesloten bonden. Beleidsadviezen dienen te worden ontwikkeld op de, beleidsmatig gezien nevenschikte, terreinen.

1) Het terrein van vraagstukken rond ledenbinding, ledenbehoud, wervingskracht en ledenuitbreiding. Daarbij zou de marketingproblematiek als organisatorische aanpak aan de orde kunnen zijn, beide aspecten in relatie tot begrippen als 'witte vlekken', nieuwe doelgroepen, etc.

2) Op het vlak van de maatschappelijke beleidsopstelling van de FNV en de daaruit voortvloeiende beeldvorming, die enerzijds dient aan te sluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen en het denken aan daarin door en over de relevante doelgroepen en anderzijds op de relatie naar oorspronkelijke doelstellingen en de FNV-grondslag.

Later is hier nog de conditie aan toege-

voegd, dat discussies met betrekking tot de structuur van FNV en bonden niet zonder aparte besluitvorming van de Federatieraad zullen kunnen plaatsvinden. (Circ. nr. 884 d.d. 4 juli 1985 over de besluitvorming van de Federatieraad terzake.)

Op 8 september 1986 kwam de Federatieraad, sprekend over de voortgangsrapportage 'De FNV over veertien jaar', terzake de structuur van de FNV tot het volgende unanieme oordeel.

- Indien duidelijk wordt, dat de structuur blokkerend werkt op de realisering van het project 'FNV 2000', dan moet deze structuur ter discussie gesteld kunnen worden.

## B Samenstelling projectgroep

P.A. Abraas  
*voorzitter Horecabond FNV*

H. Boswinkel  
*voorzitter Kunstenbond FNV*

P. Bruls  
*voorzitter Dienstenbond FNV*

A. Kamp  
*secretaris Bouw- en Houtbond  
FNV*

W. Klinkenberg  
*vice-voorzitter NVJ*

M. van Rossum  
*algemeen-secretaris Vervoersbond  
FNV*

A. van der Sluijs  
*algemeen-secretaris AbvaKabo*

J. Terpstra  
*hoofdbestuurslid ABOP*

M. van Veen  
*voorzitter Vrouwenbond FNV*

D. Visser  
*voorzitter Industriebond FNV*

W. Winter  
*vice-voorzitter Voedingsbond FNV*

H.A.P.M. Pont  
*voorzitter FNV, tevens voorzitter van  
de projectgroep VSPV*

H. van Eekert  
*algemeen-secretaris FNV*

F. Drabbe  
*adviseur*

G. Lutteken  
*beleidsmedewerker FNV*

P. Jeuken  
*beleidsmedewerker FNV*

Een werkgroep, bestaande uit de laatste vijf personen, bereidt de vergaderingen van de projectgroep voor.

C

## Doelstelling attitude-onderzoek

Doelstellingen van het attitude-onderzoek onder leden en niet-leden van de FNV.

Het te voeren beleid zal naar vorm en inhoud meer afgestemd worden op groepen en individuen. Het onderhavige onderzoek zal bouwstenen moeten leveren om de inhoud (differentiatie) te formuleren. Het gaat hier om het definiëren van de belangen voor individuen en groepen, zoals part-timers, jongeren, middelbaar en hoger opgeleiden, hoofdarbeiders, e.d. Hoe zien zij hun belangen en welke rol kennen zij de vakbeweging hierin toe?

In dit kader is van groot belang het leren kennen van attitudes van niet-georganiseerden tegenover de vakbeweging, de

maatschappelijke en individuele positie tegenover hun werk. Niet alleen zijn deze attitudes bij niet-georganiseerden van belang, maar ook bij huidige FNV-leden. Een herformulering van het beleid zal immers gepaard moeten gaan met behoud van de bestaande leden.

Doelstellingen van het onderzoek zijn dan ook:

- 1) Welke attitude hebben niet-georganiseerde werknemers en FNV-leden in doelgroepsegmenten ten aanzien van de FNV en het vakbondslidmaatschap?
- 2) Welke motieven spelen om niet lid te worden in situaties, waarin andere werknemers dat juist wel doen?

3) Hoe zou het takenpakket van de FNV er uit dienen te zien om aantrekkelijker te zijn voor niet-leden, zonder de huidige leden af te stoten?

Het antwoord op de gestelde vragen zal mede de basis kunnen zijn voor beleids- en strategiebepaling voor de komende jaren.

Methode:

- fase 1) kwalitatief vooronderzoek.  
fase 2) kwantificerend vervolgonderzoek.

Het onderzoek is in januari 1987 definitief afgerond. Een samenvatting van de eerste resultaten werd door de FNV reeds op 14 november 1986 gepubliceerd.



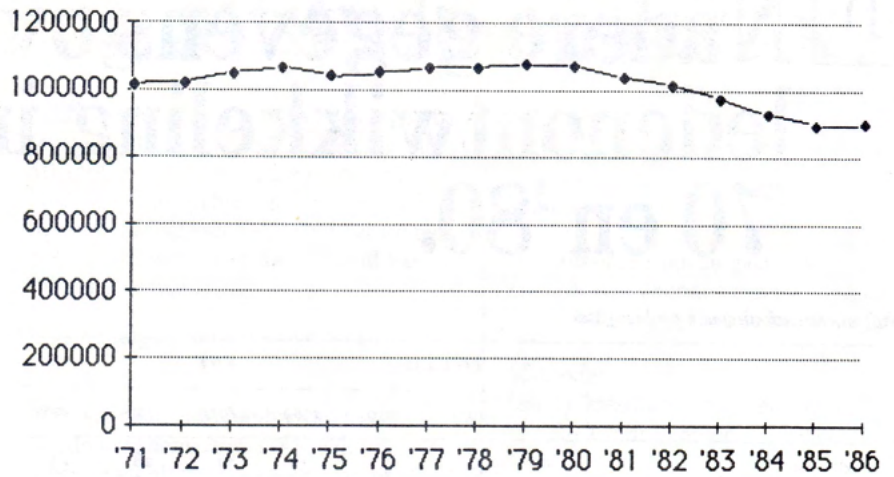
# D Nadere gegevens over de ledenontwikkeling in de jaren '70 en '80.

Organisatiegraden per bedrijfstak

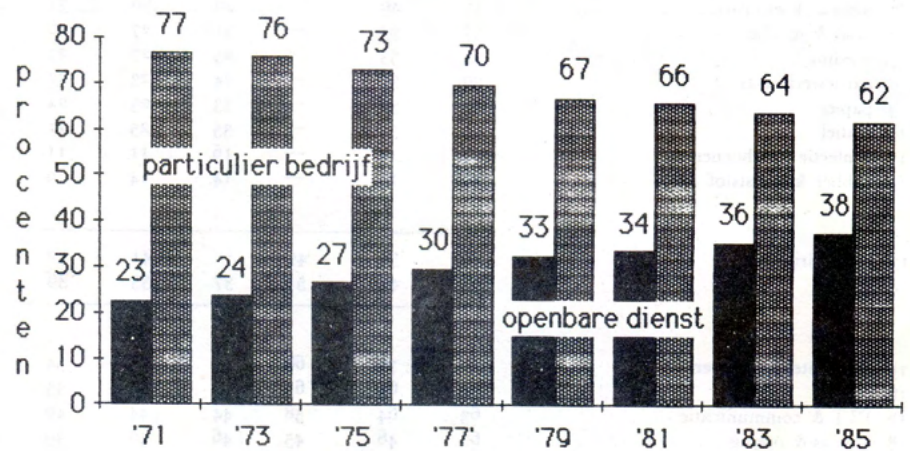
	TOTAAL			FNV		
	1971	1979	1983	1971	1979	1983
1. landbouw	74	45	37	57	28	23
2. delfstoffen	63	35	—	53	26	23
3. grafische industrie waarvan:	82	71	—	71	63	55
3.1. drukkerijen en binden	96	97	—	84	85	78
3.2. uitgeverijen	16	19	—	11	13	11
4. chemie	51	55	—	40	41	34
5. metaal + electro	49	49	—	40	36	31
6. hout & meubel	37	33	—	31	27	26
7. voeding	33	33	—	25	27	23
8. aardewerk, glas	30	31	—	24	23	22
9. papier	39	30	—	33	25	22
10. textiel	40	30	—	35	25	21
11. confectie & schoenen	19	14	—	16	11	11
12. rubber & kunststof	16	15	—	14	14	9
13. nutsbedrijven	—	51	49	—	41	39
14. bouw	46	44	51	37	33	39
15. gemeentelijk vervoer	—	70	68	—	55	54
16. NS	—	64	65	—	34	35
17. PTT & communicatie	63	64	58	44	44	40
18. havens & opslag	62	46	45	46	40	39
19. scheepvaart	30	47	38	22	44	35
20. vervoer (weg & lucht)	—	38	30	—	36	34
21. horeca	17	17	19	17	17	19
22. handel & distributie	9	10	9	7	8	7
23. banken, verzekeringen, zakelijke diensten	5	9	9	3	4	4
24. beroepsmilitairen	98	98	100	0	0	0
25. politie	88	90	89	30	39	39
26. overheidsadministratie	82	84	79	30	34	29
27. onderwijs	67	64	66	17	17	20
28. gezondheidszorg	29	38	—	13	16	15
29. soc. cult. instell.	11	24	—	7	15	14
30. sociale verz., PBO, kerken, enz.	23	23	—	13	14	14

Bron: eigen berekeningen op basis van CBS, *Statistiek Werkzame Personen*; CBS, *Statistiek van de Vakbeweging* en aanvullende gegevens van de vakbondsorganisaties t.b.v. nadere uitsplitsing vakbondsleden naar bedrijfstak en schoning van het ledental op gepensioneerde leden. Part-timers (minder dan 15 uur per week) zijn van de berekening van organisatiegraden uitgesloten.

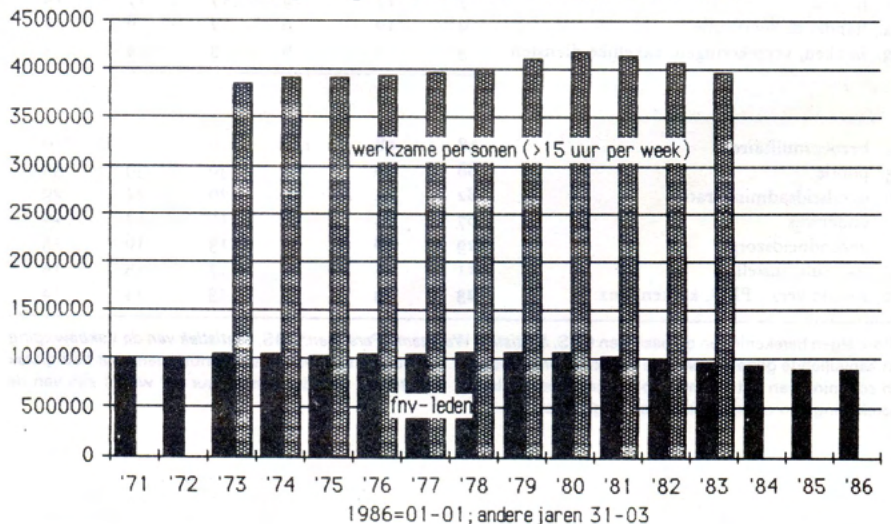
FNV ledenontwikkeling 1971-1986



Fnv-leden in openbare dienst/particulier bedrijf ('73-'83)



Werkgelegenheid/Fnv-leden ('73-'83)



N.B. Openbare dienst gedefinieerd als:  
 alle werkzame leden van  
 organisaties van ambtenaren,  
 van afzonderlijke verenigingen van  
 onderwijzend personeel en personeel  
 in de gezondheidszorg, bij de politie,  
 in het openbaar vervoer en bij de ptt.

## E Samenvatting 'Beleidsplan voor het bankbedrijf'. (Dienstenbond FNV)



Voor de krachtspositie van de FNV in de commerciële dienstensector is het bankbedrijf gezichtsbepalend. In het bankbedrijf werken 113.000 personen.

91.000 daarvan werken bij de handelsbanken, waarvan 80.000 bij ABN, RABO, AMRO en NMB. De meeste werknemers van deze vier banken, te weten 56.000, werken in een netwerk van 4.800 kantoren.

Traditioneel voelt het bankpersoneel zich niet sterk tot het vakbondslidmaatschap aangetrokken. De organisatiegraad is laag en bovendien dalend.

In 1980 telden de Dienstenbonden van

FNV en CNV, de Unie BLHP en de VKBV nog 10.948 leden; in 1986 was dit aantal terug gelopen tot 9.983, zijnde een organisatiegraad van  $\pm 9\%$ .

Van de vier bonden in het bankbedrijf is de Dienstenbond FNV verreweg de grootste met 42% van de leden, Dienstenbond CNV 10,4%, Unie BLHP 23,4% en VKBV 24,2%.

De twee 'blokken', de Dienstenbonden FNV en CNV en Unie BLHP/VKBV vertegenwoordigen respectievelijk 52,4% en 47,6%.

Vanwege de spreiding over duizenden bankkantoren kunnen (potentiële) leden

in de banken niet door de kaderleden met de gebruikelijke middelen bereikt worden.

De Dienstenbond FNV heeft een nieuwe aanpak ontwikkeld. Daarin wordt de nadruk gelegd op de ABN- en RABO-bank. Vrouwen, jongeren en middelbaar personeel vormen de doelgroepen. Twee mobiele kantoren wil de bond inzetten. Bovendien zullen potentiële leden personen en middels directe marketing benaderd worden en zal promotiemateriaal gemaakt worden voor de afzonderlijke doelgroepen.

Bijlagen

F

# Samenvatting project 'Werken op de luchthaven Schiphol'. (Vervoersbond FNV)



Op Schiphol zijn circa 400 bedrijven gevestigd, waarbij tezamen ongeveer 35.000 mensen werkzaam zijn, verdeeld over een veertien sectoren. Als men de van Schiphol afgeleide werkgelegenheid daarbij optelt, dan geven voorzichtige ramingen aan, dat ongeveer 25% van de bevolking van de agglomeratie Amsterdam in hoge mate afhankelijk is van dit vliegveld en de luchtvaart aldaar.

Het project 'Werken op de luchthaven Schiphol' beoogt de mogelijkheden te verkennen voor een geïntegreerd vakbondbeleid van de negen betrokken FNV-bonden.

Dat wil zeggen, dat geprobeerd zal worden een samenhangend beleid te formuleren en te realiseren, dat voor alle werknemers

op Schiphol werkgelegenheid, opleiding, gezondheid, arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap waarborgt.

Ondanks de versnippering van bedrijven is een gezamenlijke aanpak mogelijk, dankzij het gegeven dat veel mensen op een beperkt geografisch gebied werkzaam zijn en het besef hebben in de eerste plaats op de luchthaven te werken.

Concreet wordt aan vier gezamenlijke activiteiten gedacht:

1) Sociaal-economisch overlegkader scheppen: de betrokken bonden willen een erkende onderhandelingspositie verwerven op het niveau van de luchthaven met alle instanties, die zich beleidsmatig met

de ontwikkeling van Schiphol bezighouden.

2) Sociale kaart Schiphol maken: ter completering van reeds door de Vervoersbond FNV gemaakte sociale kaart met veel gegevens van de 400 bedrijven, zijn gegevens nodig over de van toepassing zijnde (collectieve) arbeidsovereenkomsten, het aantal leden van (FNV-)bonden, de namen van bondskaderleden, enz.

3) Gezamenlijke vakbondswinkels onder FNV-vlag op Schiphol.

4) Gezamenlijke voorlichting en promotie: dat wil zeggen, gemeenschappelijk informatiemateriaal, een periodiek te verspreiden voorlichtingsblad en gebruikmaking van de mogelijkheden die omringende kabelnetten te bieden hebben.

