

Strategie van FNV is aan verandering toe

Sjarrel Massop

De discussie over de pensioenen is aanleiding geweest voor een hoop gedonder in de vakbeweging, speciaal in de sector senioren van de FNV. Gaandeweg kwam ik tot het inzicht dat dit een meer fundamentele achtergrond heeft. De vakbond is in een grote crisis terechtgekomen, die ze proberen organisatorisch op te lossen. Dit terwijl het een inhoudelijk probleem is. Die “op organisatie-verandering gerichte strategie” werkt dus niet en leidt juist tot verdieping van de crisis in plaats van het oplossen ervan. De aanpak van de leiding leidt tot een grote interne verdeeldheid binnen de bond.

Centralistische aanpak

De leiding van de bond kiest voor een centralistische aanpak. Alle problemen worden op voorstel van het Algemeen Bestuur met instemming en advies door het Ledenparlement aangepakt. Dat wordt vervolgens met de overheid en de werkgevers, de sociale partners, uitgewerkt in beleid en regelingen zoals bijvoorbeeld CAO's. Daar komt nog eens bij dat de vakbond er voor kiest om die aanpak vooral te richten op loon en arbeidsvoorwaarden. Het gevolg daarvan is dat er een hele grote afstand gaat ontstaan tussen de leiding en de vereniging. Mensen krijgen het gevoel dat de bond niet meer van hen is. De leiding van de FNV geeft mensen ook dit gevoel. Wij regelen het voor jullie. Als dat dan niet goed uitpakt, zoals met de pensioenen, al vijftien jaar geen indexatie van de pensioenen meer, dan kunnen er twee dingen gebeuren, ook tegelijkertijd. De mensen komen in opstand ook tegen hun eigen bond, of ze stemmen met de voeten.

Decentrale strategie

Steeds meer klinkt door binnen de bond, het gemor versterkt, dat de bond geen vereniging van leden meer is die de dienst uitmaken, maar van een stel deskundigen(?) die beleid maken dat volledig niet gedragen wordt door de leden, omdat het de belangen van leden niet behartigt. Ik ben ook op dat spoor gekomen door de strijd in de zorgsector. We hadden een redelijk actieve groep van zorgmedewerkers in strijd gekregen. De oplossing die de bond had gekozen was: we regelen alles in de CAO VVT. De meesten van onze groep waren verbijsterd. We zijn alfa hulpen en vallen niet onder een CAO. Ze haakten teleurgesteld af. Bij de fusie van de bonden waren twee zaken afgesproken: we gaan voor vakbondswerk aan de basis en we pleiten voor activerend vakbondswerk voor de leden. “Organizing” zou daar voor het instrument worden. Van beiden is helemaal niets terechtgekomen. Zo is het ook misgegaan in de pensioenstrijd. In het kader van “Het Offensief” hebben de senioren een voorbeeldige strijd gevoerd en opgebouwd in de vorm van een campagne ondersteund door organizers. We hebben 80.000 mensen op de been gekregen. Maar het pensioenakkoord, de uitwerking ervan en nu het wetsvoorstel WTP, hebben die inbreng van de leden volledig de nek omgedraaid.

Natuurlijk, meerderheidsbesluiten moeten uitgevoerd worden, mits die op democratische wijze tot stand komen. Maar daarmee is niet per definitie ook de discussie beëindigd, nieuwe inzichten kunnen daarvoor aanleiding geven. Maar de strategie die de leiding van de Vakbond kiest leidt eerder tot het opzeggen van het lidmaatschap dan tot aanmelding van nieuwe leden.

De bond moet de strategie volgen voor het versterken van de sectoren, niet die van het opheffen ervan.

https://solidariteit.nl/commentaren/com-464_17-7-2022.html

https://solidariteit.nl/extra/2022/de_tijd_van_praten_is_inderdaad_vorbij.html

https://solidariteit.nl/extra/2022/de_tijd_van_praten_is_inderdaad_vorbij_deel_2.html

https://solidariteit.nl/extra/2022/de_tijd_van_praten_is_inderdaad_vorbij_deel_3.html

https://solidariteit.nl/extra/2021/er_is_genoeg_geld_maar_we_gebruiken_het_verkeerd.html