

Verkiezingen FNV 2025

Tien jaar na invoering nieuwe structuur.

De nieuwe organisatiestructuur van de FNV werd in 2015 ontwikkeld na de fusie van, voorheen, zelfstandige vakbonden. Die nieuwe structuur was voorbereid door **Herman Wijffels** (lid CDA, directeur Rabobank, voorzitter SER, bewindvoerder bij de Wereldbank, informateur voor kabinet Balkenende IV) en **Han Noten** (PvdA-burgemeester van Dalfsen).

Jetta Klijnsma (voormalig staatssecretaris voor de PvdA) voerde de structuur als kwartiermaker in. Alleen Han Noten had enige vakbondsachtergrond.

Kortom, drie prominente exponenten van de politieke, parlementaire machtsverhoudingen in Nederland waren de architecten van de nieuwe FNV. Niet zo gek dus dat die nieuwe FNV vooral bleek toegesneden op de poldermodus.

De komende verkiezingen en de kandidaatstelling daarvoor bieden een kans om kandidaten voor te dragen die een visie en strategie ontwikkeld hebben waarlangs de belangen van de leden beter behartigd kunnen worden. Hoe kijken kandidaten aan tegen de bereikte resultaten 10 jaar na de fusie binnen FNV? Welke mogelijkheden zien zij om vakbondsmacht te versterken en te komen tot een strijdbare en activerende vakbond om het enorme ledenverlies van de afgelopen jaren te keren?

Doelstellingen Vakbeweging

Nieuwe Vakbeweging

In het beleidsstuk "De Nieuwe Vakbeweging" (2014) staat dat weliswaar een organisatieontwerp voor de gefuseerde FNV is beschreven, maar dat in de uitvoering de leden meer invloed moeten krijgen. Daarbij werd ook gemikt op nieuwe groepen op de arbeidsmarkt die andere behoeften in hun arbeidsvoorwaarden hebben.

Om recht te doen aan de veelvormige samenstelling kunnen leden zich verenigen langs vak en beroep (sector), regio, leeftijd of andere karakteristieken (doelgroep). Jongeren, uitkeringsgerechtigden, senioren en zzp'ers worden herkend en erkend in hun specifieke behoeftes en belangen. Ze krijgen bovendien de ruimte zich te organiseren in een zelfstandige eenheid. Bij de besturing van de nieuwe vakbeweging staat herkenbaarheid voor de leden centraal. De organisatie wordt van onderop opgebouwd. Dat betekent veel zeggenschap binnen de verschillende organisatie-onderdelen en het leggen van onderlinge verbanden.

Werkelijkheid

Kijken we nu in 2024 terug op die doelstellingen uit 2014 dan blijken dat vrome wensen te zijn geweest. Want de democratie bij het voorbereiden en het nemen van besluiten is teruggebracht tot een bureaucratisch parlementair proces, waarbij de invloed van leden meestal ver te zoeken is. Veel sectoren hebben te weinig kandidaten om de organisatiestructuur te vullen voor de posities in het Ledenparlement, de sectorraden en sector-besturen.

De opbouw van onderop, die met de fusie werd beoogd, om de leden *meer* invloed op het beleid te geven bleek een illusie. De vakbondsdemocratie, essentieel voor een actieve en strijdbare vakbond, werd na de fusie teruggebracht tot een centraal geleid parlementair stelsel. Terwijl voorheen het congres met levendige discussies en daarna de verkiezing van zelfstandige bondsraden en bondsbesturen, een grondslag voor de vakbondsdemocratie vormden. Daarvoor in de plaats kwamen een sectoraal samengesteld Ledenparlement, sector-raden en -besturen en een Algemeen Bestuur.

Verkiezingen worden sindsdien digitaal georganiseerd, dus zonder breed georganiseerde algemene discussies en verantwoording over het gevoerde beleid. Dat leidde ertoe dat gemiddeld slechts 15% van de leden een stem uitbrengt bij verkiezingen. Bovendien is na de fusie een sterke scheiding aangebracht tussen de bovengenoemde parlementair-democratische vereniging waarin de (kader)leden zijn vertegenwoordigd, en de hiërarchisch georganiseerde werkorganisatie, gevormd door de betaalde medewerkers/ bestuurders. Die werkorganisatie zou de vereniging moeten ondersteunen, maar blijkt in veel sectoren beleidsbepalend.

Gespleten organisatie

De gefuseerde FNV blijkt een gespleten organisatie te zijn geworden. Een deel van de bonden is niet meegegaan in de fusie (Nederlandse Politiebond, Algemene Onderwijsbond en enkele kleine bonden) en heeft de eigen organisatie- en besluitvormingsstructuur behouden. Zij zijn veelal zichtbaarder dan de sectoren en subsectoren in het overige en grootste deel van de FNV en behouden een eigen besluitvorming die weliswaar wordt beperkt door hun deelname aan het Ledenparlement.

In het 'sectordeel' zijn er sectoren met een hoge organisatiegraad en een werkende besluitvorming die bij conflicten (bijvoorbeeld rond de cao) macht kunnen en willen ontwikkelen. Maar daarnaast zijn er sectoren die functioneren volgens het ANWB-model (dienstverlening bij 'bedrijfsongevallen') en beheerst worden door de werkorganisatie. Zij oriënteren zich, volgens de kwartiermakers van de nieuwe vakbeweging, op een vakbeweging met een *nieuw merk of een procedure voor een nieuwe merknaam* (zie het recente onderzoek voor een betere belangenbehartiging van de Afdeling Marketing FNV *). Dus geen oriëntatie op een strijdbare bond die na een brede discussie over bestaande of nieuw opdoemende belangen besluiten neemt en collectief uitvoert.

Belangen van de werkende klasse

Bestaanszekerheid

Vrijwel iedereen staat op het werk onverminderd bloot aan onzekerheid over verworven arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Dit is het gevolg van voortdurende reorganisaties, technologische vernieuwing, internationale schaalvergroting en verschuivingen in sociaaleconomische machtsverhoudingen. Bovendien worden nieuwe ondernemingen opgericht, waarin geen vakbondstraditie bestaat. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden staan in het kapitalisme voortdurend onder druk, omdat ze als kostenpost worden gezien.

Noodzaak vakbeweging

Uit deze opsomming blijkt zonneklaar de absolute noodzaak van een belangenorganisatie van werkers: een strijdbare vakbeweging. Een organisatie waarvan de leden beseffen dat in deze maatschappelijke turbulentie hun enige drukmiddel *eenheid* is. Met het uiteindelijke machtsmiddel: het werk neerleggen, stoppen van de geldmachine voor de eigenaren van de productiemiddelen of instellingen voor dienstverlening.

Hiervoor is een democratische organisatie nodig met geschoolde leden die inzicht hebben in de ontwikkeling van machtsverhoudingen en bereid zijn strijd te voeren voor hun belangen. Een strijdorganisatie die bovendien bewust en toegerust is om ook aan de onderhandelingstafel resultaat te boeken! Dus onderhandelaars die terugkoppelen en niet ingepolderd zijn.

Strategieën ondernemers en antwoord vakbeweging

Het blad Jacobin publiceerde in augustus dit jaar een bijdrage van Piet Rietman, lid van het Dagelijks Bestuur van de FNV, een artikel waarin hij de 'poldermodus' van de FNV bekritiseert. (<https://jacobin.nl/nee-we-hebben-geen-gedeeld-belang-poldermodel-vakbond/>)

Hij noemt daarin enkele strategieën die ondernemers hanteren om de vakbeweging te binden, maar ook wat het antwoord van de vakbeweging zou moeten zijn.

1. Veelheid aan onderwerpen in het polderoverleg.

In het overleg tussen werkgevers en vakbonden worden vaak tientallen onderwerpen besproken. Op het ene onderwerp kiezen voor stakingen kan dan de sfeer op een ander onderwerp verpesten. *Het is dus in het belang van de leden van de vakbond om zelf te bepalen over welke onderwerpen zij spreken en het lijstje onderwerpen zo kort mogelijk te houden.*

2. Initiëren van overleg op momenten dat de werkgevers belang hebben bij het sluiten van akkoorden.

Maar het moet niet gaan om thema's die de werkgevers van belang vinden en waarvoor ze draagvlak willen bij de achterban van de vakbond; of erger nog, waarvan ze denken dat het

draagvlak er al is omdat ze met de top van de vakbond hebben gesproken. Vaak gaat het dan om thema's die niet voortkomen uit de materiële belangen van de vakbondsleden.

Om die reden is het in het belang van vakbondsleden om alleen over zelf geïnitieerde onderwerpen te spreken.

3. Pretenderen dat onderhandelingen eigenlijk goede gesprekken zijn.

"Samen zijn wij toch het beste in staat om technocratische oplossingen te bedenken die in het algemeen belang zijn."

Maar de kennis en kunde die relevant is voor vakbonden is nu juist die van gewone leden: hun ervaringen op de werkvloer moeten de uitkomst van een onderhandeling bepalen.

Daarom is het in het belang van vakbondsleden om transparant te onderhandelen, waarbij tegengestelde belangen worden blootgelegd.

Verkiezingen 2025: Kentering in FNV-bestuur?

De opvattingen van Rietman sluiten goed aan bij ons oordeel over de (sinds de fusie deels) ingepolderde vakbeweging. Want het 'magnum opus' van de gefuseerde FNV, het

'Pensioenakkoord', uitmondend in de Wet Toekomst Pensioenen, past naadloos in zijn analyse:

1. 2015 – 2017 > technocratische wijzigingen van het pensioenstelsel; geen analyse daarbij van de belangen van werkgevers en werknemers, alleen toelichting op de wijzigingen. Op vragen waarom het stelsel moest worden gewijzigd kwam alleen als antwoord: "het is verouderd" of "het wordt te duur".

2. 2017 – 2019 > werkgevers, die van de arbeidsvoorwaarde pensioen, en daarmee van een onzekere premielast bevrijd zijn, dringen vanuit de St. v.d. Arbeid en de SER aan op snelle afhandeling van de wet. Als draagvlak hiervoor blijken ze voldoende te vinden: de instemming van de vakbondstop en het (volgzaam) Ledenparlement. Het Actiecomité Red het Pensioenstelsel, dat binnen en buiten de FNV actie voerde om de belangen van de leden en miljoenen andere pensioendeelnemers te behartigen, wordt door de FNV-top genegeerd en uiteindelijk zelfs buiten de FNV geplaatst.

3. 2019 – 2022 > De technocratische "oplossingen" worden met instemming begroet door de toppen van de vakbonden, ondernemers, het Ministerie van Sociale Zaken en door DNB. Maar op de kennis en kunde van de gewone leden wordt geen beroep gedaan. Op de inzet van de acties en de onderhandelingen (AOW-leeftijd bevroren op 66 jaar, eerder stoppen mogelijk maken door afschaffen RVU-boete, indexatie van de pensioenen, pensioenopbouw voor alle werkenden, ook zzp'ers, geen verslechteringen door nieuwe pensioenregels) wordt geen enkel resultaat geboekt maar leden en andere deskundigen die dat onder de aandacht brengen worden door de vakbonds-top genegeerd.

4 Inmiddels zijn we weer een paar jaar verder en blijkt de uitvoering van de WTP vrijwel onmogelijk door de complexiteit. Miljoenen opgebouwde pensioenrechten moeten worden gewaardeerd en omgezet naar de specificaties van de nieuwe wet. Maar deze omzetting heeft inmiddels wel miljoenen gekost aan ICT en adviesbureaus, alles gefinancierd uit het gespaarde **uitgestelde loon** van de deelnemers, zonder dat die daarin gekend zijn, anders dan via de vertegenwoordigers in Pensioenfondsbesturen!!!

De publiekelijk geuite opvattingen van Rietman geven hoop dat vanuit het FNV-bestuur de voorbereiding van de verkiezingen wordt aangegrepen om strijdbare kaderleden op de vacatures in het Ledenparlement, het Algemeen Bestuur en de sectorraden te krijgen. Immers bij veel strijdbare leden, die een activerende vakbond voorstaan, is het enthousiasme gering om deel te nemen aan het parlementaire gehakketak in Ledenparlement en sectoren. Nieuwe enthousiaste bestuurscolleges zijn nodig om voorstellen te produceren die de vakbondsdemocratie in de FNV herstellen.

Ombouwen FNV tot strijdvaardige organisatie.

En voorstellen zijn nodig om de parlementair georganiseerde FNV om te bouwen naar een democratische strijdvaardige organisatie met geschoolde leden. Leden die inzicht hebben in de actuele ontwikkeling van de machtsverhoudingen tussen kapitaal en arbeid en bereid zijn strijd te

voeren voor hun belangen. Een strijdorganisatie die bovendien bewust en toegerust is om ook aan de onderhandelingstafel resultaat te boeken! Met Piet Rietman zeggen wij:
". . . gaan onderhandelen over toch een onsje minder verslechtingen ondergraaft alleen de geloofwaardigheid van vakbonden. Strijdvaardigheid is de enige weg vooruit".

*) Hierin worden o.a. verschillende lidmaatschappen aangeboden die variëren naar dienstverlening. Maar geen enkel woord over actief worden in en het versterken van de bond, voorbereiden en deelnemen aan acties, aan opbouw vakbondsmacht, enz.