

FNV VANUIT CRISIS NAAR STRIJDBARE VAKBOND

1. Waar het over lijkt te gaan.

De onrust in onze vereniging en de ondersteunende werkorganisatie heeft tot nu toe het karakter van "elkaar de maat nemen". Dat blijkt uit verschillende documenten van Bestuur, Ledenparlement en OR/FNV Personeel. En natuurlijk erkennen wij de verschillende rollen en verantwoordelijkheden binnen de organisatie maar daarover zouden de discussies toch niet moeten gaan! Naar ons idee rechtvaardigen de onderwerpen waarover het nu gaat (Reorganisatieplannen en een regeling Gewenst Gedrag) niet de ontstane onrust. Wij hebben hierover daarom op 6 november een brief gestuurd aan het Bestuur, Ledenparlement en OR en FNV Personeel. [zie bijgaande oproep >>>](#)

2. Waar het werkelijk over gaat.

Waar het werkelijk om gaat, en waar de discussie over gevoerd zou moeten worden, is dat de FNV in crisis is omdat het een vakbond is die het contact met grote delen van de werkende bevolking is kwijtgeraakt. Met als gevolg: flink ledenverlies.

Een terugblik op de ontwikkelingen in de afgelopen tien jaar leert ons waar dit vandaan komt.

Gespleten organisatie.

Sinds de fusie van diverse, destijds zelfstandige, vakbonden tot één FNV, zien we in feite een gespleten organisatie. Het is een vereniging:

- a. waarin de leden strikt zijn gescheiden van de werkorganisatie met betaalde professionele medewerkers,
- b. die schippert tussen een strijdbare vakbond en uitsluitend dienstverlening (sociale ANWB),
- c. waarvan de democratische besluit-voorbereiding en besluitvorming strikt parlementair is georganiseerd waardoor discussies over te voeren tactiek en strategie in 'debatten' ontaarden en eenheid slechts formeel door neuzen tellen kan worden bereikt en
- d. structureel twee kapiteins op één schip zijn 'ingebouwd' door de leden digitaal zowel een **sectorraad** en het ledenparlement als een **sectorbestuur** en de voorzitter van het FNV-bestuur te laten kiezen, waardoor tegenstellingen en verlamming in de besluitvorming zijn ingebouwd.

Kortom de architecten van de gefuseerde FNV, vertegenwoordigers van het establishment Herman Wijffels (RABO, Wereldbank), Han Noten (PvdA burgemeester van Dalftsen) en Jetta Kleinsma (PvdA, staatssecretaris SZW) hebben een waar organisatorisch gedrocht afgeleverd!! Een organisatie waar snelle democratische besluitvorming, noodzakelijk voor eensgezinde en strijdvaardige vakbeweging, in een bureaucratisch moeras is vastgelopen en een gespleten organisatie is ontstaan.

Dat komt ook omdat een deel van de bonden niet is meegegaan in de fusie (Nederlandse Politiebond, Algemene Onderwijsbond en enkele kleine bonden) en de eigen organisatie- en besluitvormingsstructuur heeft behouden. Zij zijn veelal zichtbaarder dan de sectoren en sub sectoren 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': 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.

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 *). Dat is heel wat anders dan je richten op het vormen van een strijdbare vakbond!

Nu de crisis aan de oppervlakte komt blijkt dat de FNV-vereniging van sectoren, die weliswaar feitelijk de vakbond vormen en formeel afvaardigingen hebben in het Ledenparlement, nauwelijks een rol speelt in de crisis. Dat komt omdat vanaf de fusie veel sectoren nauwelijks een band hebben kunnen opbouwen met de leden. Kaderleden werken vaak lokaal op hun bedrijf en hun contact met FNV verloopt via de vakbondsbestuurder of -consulent van de werkorganisatie.

3. Wat wij voorstellen, en in een KADERBERAAD willen bespreken.

Om daadwerkelijk uit deze crisis te komen en niet te volstaan met 'pleisters plakken' zal opbouw van de bond vanaf de basis noodzakelijk zijn. Dit zal een complex proces worden van lange adem. En wij menen dat een netwerk van kritische en strijdbare kaderleden, een **Kaderberaad**, hierin een belangrijke rol kan en moet spelen.

Bij een vakbond geldt immers: **wij, de leden, zijn de bond!!**

Wij stellen voor dat zo'n Kaderberaad een boven-sectoraal overleg is, zich dus over vele sectoren zal uitstrekken, en zich zal bezighouden met het kritisch volgen en waar nodig interveniëren in de ombouw van FNV tot een strijdbare vakbond die van onderop is opgebouwd. Dat betekent dat de vakbondsdemocratie zo wordt georganiseerd dat de leden het voor het zeggen hebben: dat besluiten worden genomen op basis van discussie over voorstellen van de gekozen leiding en dat de werkorganisatie daarbij ondersteunend is.

We rekenen erop dat delen van de FNV die al een organisatie 'van onderop kennen' en strijdbaar zijn, zich op een of andere wijze zullen aansluiten. Want zonder eenheid aan de basis van allen die een democratische, strijdbare bond nastreven, zal de huidige crisis niet overwonnen kunnen worden.

Niet verder bakkeleien over symptomen maar belangenbehartiging centraal stellen!

Daarbij denken we o.a. aan de volgende onderwerpen:

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.

FNV-verkiezingen 2025.

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:

"... onderhandelen over toch een onsje minder verslechtingen ondergraaft alleen de geloofwaardigheid van vakbonden. Strijdvaardigheid is de enige weg vooruit".

Wij roepen daarom ook de achterban van RhP op, allen die de Nieuwsbrief ontvangen, om zich aan te sluiten bij het Kaderberaad; dat om praktische redenen ook regionaal georganiseerd zal moeten worden. Laat daarom weten in welke provincie / gemeente je woont en of je een rol wilt spelen in de opbouw van dit beraad.