

Tien jaar na de fusie in de FNV.

Wat blijkt er mis met de organisatiestructuur en hoe zou het moeten?

1. Opdracht voor de fusie

In de beleidsnotitie "De Nieuwe Vakbeweging" (2014) wordt een organisatieontwerp voor een gefuseerde FNV beschreven. Daarin is het uitgangspunt dat de leden meer invloed krijgen. Er werd aandacht gevraagd voor nieuwe groepen op de arbeidsmarkt die andere behoeften t.a.v. hun arbeidsvoorwaardenpakket zouden hebben.

De veelvormige samenstelling van het ledenbestand vereiste dat leden zich, als doelgroepen, kunnen verenigen langs: vak en beroep (sector), regio, of leeftijd: Jongeren, uitkeringsgerechtigden, senioren en zzp'ers. Zij krijgen de mogelijkheid zich te organiseren in sectoren.

Bij de "nieuwe vakbeweging" staat herkenbaarheid voor de leden voorop door de organisatie van onderop op te bouwen. Dat betekent meer en veel zeggenschap binnen de verschillende organisatie-onderdelen en de mogelijkheid tot onderlinge dwarsverbanden.

2. Zo zou een strijdorganisatie moeten ontstaan.

Vakbondsdemocratie en eenheid

Om eisen van leden ingewilligd te krijgen is voor een vakbond **EENHEID** van groot belang. Eenheid in de bond wordt niet bereikt met bevelen maar met discussies en overtuigingskracht van argumenten: vakbondsdemocratie. Met vakbondsdemocratie kan de vakbond krachten bundelen, eenheid bereiken en vakbondsmacht ontwikkelen tegenover die van werkgevers en hun vertegenwoordigers in de politiek.

Trapsgewijze besluitvorming

Sectoren

Belangrijk aspect van vakbondsdemocratie is dat bestuursleden of leden van bonds- of sectorraden worden gekozen op grond van hun verdiensten in de praktijk van het vakbondswerk. Discussie over die verdiensten en beoordeling ervan zijn dan de basis voor hun verkiezing. Daarbij is belangrijk dat gekozenen terug geroepen kunnen worden: als de kiezers (bondsleden of leden van sectorraad) vaststellen dat de gekozenen zich niet aan het vastgestelde beleid houden kunnen ze worden teruggeroepen. Dit dwingt gekozenen om geregeld verantwoording af te leggen over hun uitvoering van beleid en besluiten.

Vanuit het principe van eenheid is eenduidige besluitvorming van belang. Dit betekent dat sectorraden het beleid ontwikkelen en dat de sectorbesturen dat beleid uitvoeren. Het sectorbestuur wordt gekozen door en uit het midden van de sectorraad. De verkiezing van een bestuur is dus getrapd.

FNV bestuur en congres.

Bovenstaande getrapte structuur zou ook moeten gelden voor het bondsbestuur: het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur. Zo werkt het ook bij de meeste grote vakbonden in het buitenland. Daar wordt een congres (om de 4 jaar, of zonodig vaker) georganiseerd waarop het bestuur verantwoording aflegt en na vaststellen van het beleid door het congres een nieuw bestuur wordt gekozen. Dat ook eventueel tussentijds door een (bijzonder) congres kan worden vervangen. Het congres is samengesteld uit afgevaardigden van de sectoren (en afzonderlijke bonden) die worden gekozen door de leden nadat over de congresstukken is gediscussieerd en de sector daarover heeft besloten.

3. De werkelijkheid in de huidige FNV.

De vereniging

De opbouw van onderop van de nieuwe vakbond, 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 (Ledenparlement). Hierin worden voor besluiten parlementaire meerderheden gezocht en niet met uitvoerige discussie naar eenheid over de inhoud gestreefd.

Verkiezingen worden sindsdien digitaal georganiseerd, dus zonder verantwoording over het gevoerde beleid en georganiseerde brede discussies. Gemiddeld brengt slechts 15% van de leden hun stem uit!!!

De werkorganisatie

Na de fusie is een sterke scheiding aangebracht tussen de bovengenoemde parlementair-democratische vereniging van leden en de centraal-hiërarchisch georganiseerde werkorganisatie, gevormd door de betaalde medewerkers / bestuurders. De werkorganisatie die de vereniging, de (kader)leden, ondersteunt, blijkt echter behalve ondersteunend, in zwak georganiseerde sectoren, ook beleidsbepalend. Dat personeel wordt de laatste tijd blootgesteld aan intriges in de top van de vakbond (FNV Bestuur en Ledenparlement) en voelt zich daardoor sociaal onveilig. Hun frustratie daarover leidt soms tot onenigheid waaronder ook kaderleden lijden.

Sectoren

Volgens de dominante interpretatie van de huidige FNV Statuten kiezen de leden van een sector de leden van de sectorraad en van het sectorbestuur digitaal. In veel gevallen zonder brede discussie over het beoordelen van de kandidaten vanuit hun vakbondspraktijk. Bovendien worden de statuten zo uitgelegd dat bij sectorverkiezingen de leden van de sectorraad en de leden van het sectorbestuur afzonderlijk worden gekozen. Met als gevolg dat sectoren worden geleid door twee 'kapiteins' met elk een kiezersmandaat. Dat vormt natuurlijk een bron voor gehacketak over competenties van bestuur en raad en is de bijl aan de wortel van EENHEID. In bijna alle verenigingen wordt het bestuur door en uit het midden van een raad gekozen. Bij problemen over uitvoering van het beleid door het bestuur treedt dat terug in de raad en vormt de raad een nieuw bestuur.

Leiding van FNV

In de aansturing van de huidige FNV ontbreekt het congres en verkiezing van afgevaardigden daarvoor vanuit de sectoren. In de huidige FNV kiezen de bondsleden van een sector apart de afvaardiging in het ledenparlement. Er is daarom geen directe verbinding tussen sectorraad/sectorbestuur enerzijds en de afvaardiging van die sector in het ledenparlement anderzijds. Het gevolg is dat leden van het ledenparlement op basis van een eigen kiezersmandaat kunnen handelen zonder binding met de sector waaruit ze zijn gekozen. Dat is een bedreiging voor de eenheid in de vakbond! Bovendien wordt het hoofdbestuur van de FNV gekozen door het Ledenparlement. Behalve de voorzitter want die wordt dan weer apart digitaal gekozen door alle leden van de bond.

4. Hoe het samengevat volgens ons zou moeten.

Het eigenlijke vakbondswerk vindt plaats in bedrijven en organisaties in diverse sectoren en zelfstandige bonden waar onze FNV-leden werken of gewerkt hebben (uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden). Voor hun belangenbehartiging worden ze ondersteund door kaderleden en de betaalde medewerkers (bestuurders) van de bond. Samen stellen zij vast voor welke belangen strijd gevoerd moet worden.

Voor de aansturing van de vereniging vakbond FNV kiezen de leden per sector en aangesloten zelfstandige bond hun afgevaardigden in de sectorraad of bondsraad. Die sectorraad kiest uit zijn midden een sectorbestuur.

Bovendien kiest de sectorraad / bondsraad zijn afgevaardigden naar het overkoepelende congres dat in principe éénmaal per vier jaar plaatsvindt, maar als ontwikkelingen in de organisatie of in de samenleving dat noodzakelijk maken vinden er tussentijds bijzondere congressen plaats.

Het congres kiest het algemeen bestuur voor de FNV en dat algemeen bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter.

Op deze manier wordt een directere zeggenschap van de leden in hun sector, en invloed op het bondsbeleid, gerealiseerd.