

Prikkel 1 - Waar staat de FNV eigenlijk voor?

Inhoudsopgave

Management Summary.....waarom?	2
SUMMARY, OFWEL: STELLINGMATIGE SAMENVATTING	3
Waar staat de FNV voor?.....	4
Een stukje recente vakbondsgeschiedenis... ..	4
‘Ins en outs van de FNV’: waarom deze brochure...waarom deze Prikkel?	7
‘Ins en outs van de FNV’: inhoud versus structuur.....	7
‘Ins en outs van de FNV’: individualisme of ‘samen staan we sterk’?.....	8
‘Ins en outs van de FNV’: concrete inhoud of abstract-inhoudsloos?.....	9
‘Ins en outs van de FNV’: polder versus basis (1)	10
‘Ins en outs van de FNV’: polder versus de basis (2)	11

Management Summarywaarom?

Voor je ligt een vrij uitgebreide notitie....en dat allemaal vanwege één brochure.

Een brochure van zo'n 25 bladzijden met de titel 'Ins en Outs van de FNV', waarvan je je af mag vragen hoeveel mensen hem gaan lezen. En dan een kritiek van ten minste 10 pagina'sis dat niet wat veel van het goede?

Zelf denk ik van niet: genoemde brochure staat namelijk model voor enkele fundamentele 'vakbondsvergroeiingen' die – vind ik - met kracht moeten worden aangepakt, wil de FNV toekomst hebben.

De kritische opmerkingen probeer ik in deze notitie toe te lichten en te onderbouwen. Helaas ontbreekt velen de tijd, energie, motivatie.....om zich bladzijden lang in de opmerkingen van deze eenling te verdiepen.

Om jullie niet allemaal 'kwijt te raken' is deze korte – stellingmatige - samenvatting bedoeld. Stellingmatig betekent: *zonder* de bijbehorende analyse, onderbouwing en bronnen....

Om die te achterhalen moet je (helaas?) het hele stuk lezen.

De naam 'Prikkel1' heeft een dubbel oogmerk:

1. Prikkelen van denken en discussie
2. Aangeven dat er een gereede kans is op méér Prikkel1's in de toekomst .

Almere, 8 augustus 2016

Jan Verhagen

SUMMARY, OFWEL: STELLINGMATIGE SAMENVATTING

1. De brochure 'Ins en Outs van de FNV' – daterend van direct na de fusie (2015) – is een pregnante uitdrukking van stagnerende vernieuwing en heroriëntatie binnen de FNV. De 'shocktherapie' van een neoliberaal besmette vakbeweging, die door de sprekers op de bestuurdersdag van 2014 (Siebers, Kalma, Verhaeghe) leek te worden ingezet, is verzand en gestrand: business-as-usual...
2. De koers van de vakbeweging is de laatste paar jaren, en met name sinds de laatste fusie, steeds minder helder en eenduidig geworden.
3. Abstracte, vage formuleringen en slogans nemen de plaats in van heldere, in concreet beleid en handelen te vertalen, analyses, en *camoufleren* diepgaande verschillen in vakbondsvisie binnen de bestanddelen van de 'nieuwe' FNV
4. Het ongemerkt 'passeren' en tolereren van de brochure 'Ins en Outs van de FNV' is daar een uiting van
5. De aanzetten tot een fundamenteel-kritische analyse van achtergrond en impact van het neoliberalisme op economie, mensen en maatschappij, en het formuleren van een helder vakbondsantwoord hierop, stagneren mede hierdoor.
6. De met name door AbvaKabo FNV en FNV Bondgenoten in gang gezette heroriëntatie, richting een activerende 'samen-staan-we-sterk' vakbond, het afstand nemen van de individualistisch gerichte 'zaakwaarnemersbond', staat sinds de fusie in 2015 onder druk.
7. Door dit alles vertraagt de hoognodige ontwikkeling van de vakbeweging richting een serieus te nemen, breed aansprekende 'tegenmacht'.
8. De onevenwichtigheid tussen 'polder' (Den Haag) en 'basis' (de werkvloer!), die in 2011 mede leidde tot een bestaanscrisis binnen de FNV, lijkt – als je deze brochure leest – te worden bestendig, en/of te herleven.

Waar staat de FNV voor?

Jammer...de vraag is makkelijker gesteld dan beantwoord. Ooit, heel lang geleden, volgden de 'socialistische' en katholieke/ christelijke vakbonden een heel eenduidige, om niet te zeggen: centraal gedirigeerde, koers.

Dat was bij de socialisten van het NVV mede de verdienste van oprichter Henri Polak, die inzag dat een vakbeweging alleen sterk kan zijn als hij eensgezind opereert, en als de neuzen één kant op staan.

De tijd van Polak is al lang voorbij, en dat is helemaal niet zo erg. Anno 2016 zitten er waarschijnlijk niet veel mensen meer te wachten op een vakbeweging waar de koers volledig top-down bepaald wordt, en waar 'het voetvolk' geacht wordt klakkeloos de van hogerhand afgekondigde denkbeelden, instructies en aanpak te volgen.

Maar soms lijkt de FNV door te slaan naar het andere uiterste: wat de vakbeweging ergens van 'vindt' is, zeker in de 21^{ste} eeuw, wel héél erg afhankelijk geworden van de toevallige plek binnen de organisatie waar je vraag terecht komt. Ook functionarissen van de vakcentrale FNV ventileerden regelmatig een duidelijk andere visie dan mensen van de aangesloten bonden¹.

Kort na de jongste fusie (2015) publiceerde de FNV Pers in opdracht van de FNV een (verder ongedateerde) brochure: *'Ins en Outs van de FNV'*.

De brochure 'Ins en outs van de FNV' is aanleiding voor dit commentaar. Met de titel 'Prikkel 1'... en dat verraadt de intentie om in de toekomst méér Prikkel het daglicht te doen aanschouwen.

De brochure is met weinig ruchtbaarheid de wereld in gestuurd: pas in juli 2016 kreeg ik hem als beleidsadviseur in mijn mailbox.

Wie op de website van de FNV – www.fnv.nl - zoekt, vindt de publicatie met enige moeite als pdf-document onder de pagina's 'internationaal werk van de vakbeweging'².

Ter verzachting: wie de vele webpagina's *'Over de FNV'* aan elkaar plakt, houdt uiteindelijk óók in grote lijnen de tekst van deze brochure over.

Een stukje recente vakbondsgeschiedenis...

Het uiteenlopen van vakbondsvisies over beleid én werkwijze werd in 2011 wel heel manifest, om niet te zeggen: explosief, tijdens de pensioendiscussie. Resultaat: Agnes Jongerius, en enkele jaren later óók Henk van der Kolk ruimden het veld. Met de *Besluiten van Dalfsen*³ koos de FNV onder leiding van Ton Heerts voor de vlucht naar voren. Het streven naar een 'ongedeelde vakbeweging' werd van stal gehaald, de vakcentrale FNV werd ontmanteld, en een aantal bonden – met AbvaKabo FNV, FNV Bouw, FNV Bondgenoten en de voormalige Vakcentrale als belangrijkste ingrediënten, fuseerden in 2015 tot 'de nieuwe FNV', met als motto *'van Bond naar Beweging'*.

¹ Eigenlijk stel ik het nog voorzichtig: ook binnen de diverse FNV bonden waren de tegenstellingen in visie soms enorm. Uit de mond van een vakbondsbestuurder havens bij FNV Bondgenoten kreeg je met regelmaat echt héél andere dingen te horen dan wat – bijvoorbeeld - een beleidsadviseur of hoofdbestuurder ventileerde over hetzelfde thema.

² http://www.fnv.nl/site/over-de-fnv/internationaal/897902/15194_insouts_fnv_ned.pdf

³ December 2011 - Ook niet echt makkelijk te vinden op het web. Op de website van de nieuwe FNV vond ik hem niet...dus heb ik hem geplukt van <http://www.solidariteit.nl/Documenten/2011/besluitenlijst-fnv-3-december-2011.pdf> . Hij staat overigens óók op de website van FNV Kiem, een bond die (nog) geen deel uitmaakt van de nieuwe fusiebond.

Zoals wel vaker (ook in het bedrijfsleven!) geven slogans als ‘Van Bond naar Beweging’ vooral weer wat je *niet* bent: de vakbeweging is na de Tweede Wereldoorlog een instituut geworden. Inclusief de *bewegingloosheid* en *vastroestverschijnselen die instituten meestal eigen zijn*. De recente fusie heeft dat niet veranderd, integendeel: de schaalvergroting werkt eerder verdere bureaucratisering in de hand.

Inhoudelijke verschillen zijn door de fusie – tijdelijk – met de mantel der liefde bedekt: de fusie concentreerde zich vooral op een acceptabel organisatorisch raamwerk.

De abstracte, zweverige⁴, vaak betekenisloze statements over inhoudelijke ‘vernieuwing’ uit de periode 2011-2016 lijken vooral bedoeld als camouflagepogingen, om bestaande diepgaande verschillen in visie en beleid toe te dekken.

Helemaal nieuw is dat allemaal niet: al sinds de jaren ’90 van de vorige eeuw is de *abstracte inhoudsloosheid* van vakbewegingscommunicatie hand over hand toegenomen.

‘Communicatie’ werd steeds vaker beschouwd als marketing-gereedschap.

Helaas hebben vakbewegingsmarketeers té vaak weinig feeling voor vakbond en vakbondswerk.

Gevolg: veel in- en externe communicatie-uitingen op het niveau van tweederangs STER-spotjes.⁵

De parallel met de Partij van de Arbeid dringt zich onweerstaanbaar op: een PvdA die zich, onder leiding van nota bene ex-vakbondsmans Wim Kok, onttreedt van zijn “ideologische veren”.

Toch zagen we, met name bij voormalig FNV Bondgenoten en AbvaKabo FNV, sinds pakweg 2008 een duidelijke ‘ideologische heroriëntatie’ richting een vakbeweging die steviger en concreter stelling durfde te nemen in maatschappelijke en vakbewegingsvraagstukken.

Enkele kernelementen in die heroriëntatie:

- afstand nemen van de visie op de vakbond als *individugerichte zaakwaarnemer*⁶, die de problemen ‘wel even zou oplossen’. In plaats daarvan een steviger benadrukken van het collectieve fundament van de vakbeweging – *samen staan we sterk* - en van een ‘activerende’ benadering van het vakbondswerk: vakbondsfunctionarissen lossen de problemen niet ‘even’ voor je op, maar helpen vooral werknemers bij het samen-in-beweging-komen voor de eigen werknemersbelangen. Meest zichtbare voorbeeld daarvan vormen de acties in de Schoonmaak en de Zorg van de voorbije jaren
- accentueren van de maatschappijkritische rol van de vakbeweging. Onder andere merkbaar aan toenemende kritiek op de neoliberale dominantie in onze samenleving. Recentelijk nog helder verwoord door voormalig Abva-hoofdbestuurder (tegenwoordig vice-voorzitter van de nieuwe FNV) Ruud Kuin: *“Wat voor vakbond willen wij zijn? Eén die verslechtingen en leed dat mensen wordt aangedaan een beetje probeert te verzachten, er de scherpste kantjes vanaf haalt? Of één die maatschappij en samenleving structureel probeert te veranderen, te verbeteren, rechtvaardiger te maken? De keuze voor een activerende vakbeweging is wat mij betreft óók een keuze voor het tweede type vakbond. Ontwikkelingen waar we mee te maken krijgen – zoals flexibilisering - zijn geen*

⁴ Via vakbondskaderleden uit de havens heb ik in dit kader kennis gemaakt met de meervoudsvorm ‘zweefteven’ .

⁵ De brochure die ik in deze *Prikkel* aan de orde stel, zie ik als één van de dieptepunten...maar nu loop ik vooruit op de rest van dit artikel

⁶ Onder andere in de Groene Amsterdammer van 28 mei 1997 is terug te lezen hoe, vlak voor FNV Bondgenoten tot stand kwam, de ideologische veren werden afgeschud en het ‘zaakwaarnemersmodel’ zijn intrede deed:

<https://www.groene.nl/artikel/ons-aller-zaakwaarnemer-de-vakcentrale-stond-lange-tijd-bij-de-buitenwereld-te-boek-als-een-club-van-ontevreden-klagende-zielepoten#>

natuurverschijnsel, maar vloeien voort uit de sturing die werkgevers bewust geven aan de samenleving. Een activerende vakbeweging zal dáár de tegenkracht tegen moeten vormen”⁷

Toch heeft die heroriëntatie niet geleid tot stevig verankerd en in de praktijk van alledag zichtbaar vakbondsbeleid. De bovengenoemde ‘kernelementen’ wonnen tussen 2007 en 2015 met grote moeite, stap voor stap, terrein. In grote delen van werkorganisatie en vereniging, ook bij Bondgenoten en AbvaKabo, drong de heroriëntatie niet of nauwelijks door...of werd (al dan niet hardop) afgewezen. Dat geldt voor delen van het ‘bestuurderscorps’ maar óók bij Beleidsadviseurs en binnen de afdeling Marketing en Communicatie.

De ‘shocktherapie’ voor een neoliberal besmette vakbeweging, die door de sprekers op de bestuurdersdag van juni 2014 (Siebers, Kalma, Verhaeghe) leek te worden ingezet, is verزند en gestrand.

Eén brochure, met de volkomen voorbarige titel ‘het neoliberalisme opgebrand’⁸.

Een enkele ‘herhalingsoefening’ (Woerden, 10 december 2015) bevestigde dit schrijnend: na een hernieuwde *Wake-up-call* door Hans Siebers kenmerkte het vervolg van de dag (inleidingen en workshops) zich vooral door ‘*business-as-usual*’.

Dezelfde visiematige stagnatie en achteruitgang die de Bondgenoten-fusie in 1998 aanvankelijk veroorzaakte, dreigt óók nu weer.

Wat mij betreft: tijd om de confrontatie met de ‘oude vormen en gedachten’ met extra energie aan te gaan...De brochure ‘Ins en Outs van de FNV’ is daarvoor een meer dan bruikbare kapstok...jammer genoeg.

⁷ Vrij naar Ruud Kuin, *introducerende woorden tijdens de bijeenkomst met Michael Crosby, Utrecht 8 maart 2016*

⁸ Los van deze manifeste onderschatting van het neoliberalisme een in veel opzichten lezenswaardige brochure, met tal van elementen die in een beleidsprogramma van de FNV bepaald niet zouden misstaan. Veelzeggend: in tegenstelling tot ‘Ins en outs van de FNV’ nergens op het web te vinden.

‘Ins en outs van de FNV’: waarom deze brochure...waarom deze Prikkel?

In het Voorwoord lees ik: “Met deze brochure geven we een kijkje in onze organisatie en laten we zien welke rol de FNV speelt op regionaal, nationaal en internationaal niveau, samen met onze leden en partnerorganisaties binnen en buiten de vakbondswereld” .

Voor wie de brochure precies bedoeld is, wordt niet duidelijk. Wél dat de focus ligt op structuur en organisatie en – getuige de invulling verderop in de brochure - de rol van de vakbond als instituut. Een impuls voor vernieuwing op het gebied van inhoud en proces is het boekje bepaald niet.

Ook kun je je afvragen of helderheid over de structuur en een lofzang op het ‘instituut’ vakbeweging de kern is die je (kader)leden of medewerkers van de bond – oud en nieuw - wilt meegeven.

Natuurlijk: kennis van organisatie en structuur is nodig als je je weg wilt vinden in een complexe organisatie als ‘de’ vakbeweging. Maar aansprekend zicht geven op wáár de club voor staat en hoé ze dat denkt te gaan realiseren is – voor mijn gevoel – van meer gewicht. De aspecten *inhoud* en *proces* komen weliswaar in de brochure aan de orde, maar meestal op het tweede plan, en vooral: van een bedenkelijk niveau.

Elders in deze *Prikkel* geef ik aan dat positieve veranderingen binnen de vakbeweging uit de periode 2007-2016 grotendeels voorbij zijn gegaan aan delen van de organisatie, waaronder blijkbaar ook de auteurs van het boekje⁹. Veel van hun gedachtegoed is blijven hangen in de FNV-geest van de jaren voor de heroriëntatie. Gezien het vrijwel ontbreken van duidelijke ‘sturing’ op inhoud en proces in de FNV van de 21^{ste} eeuw niet helemaal verbazingwekkend¹⁰. Zeker niet, omdat Marketing en Communicatie beslist géén koplopers waren in deze koersdiscussies. Overigens waren óók de Beleidsadviseurs, waar ik zelf deel van uitmaak, dat meestal niet.

Wat wél te denken geeft is het gemak waarmee een brochure als deze, die m.i. op veel thema’s NIET de koers van de FNV weerspiegelt, het daglicht heeft kunnen zien zonder dat iemand hierover viel cq. aanstoot aan nam. Niet onder leden/ kaderleden. Niet onder bestuurders en beleidsadviseurs. En ook niet in Algemeen Bestuur/ Dagelijks Bestuur. Of heeft het te maken met de ‘informatie-overkill’ en ‘leesluiheid’ waar we anno 2016 bijna allemaal onder en aan lijden?

‘Ins en outs van de FNV’: inhoud versus structuur

Het eerste dat opvalt als je de brochure opslaat is de enorme focus op vakbonds- en andere structuren: ledenparlement, bestuur, SER, STAR, sectoralisatie...noem maar op. De hele vakbondsvernieuwing wordt opgehangen aan structuurveranderingen.

Dit is een oude kwaal van de vakbeweging. Een kwaal die eerder belemmerend dan bevorderend werkt op de broodnodige vernieuwing van inhoud – *visie en beleid* – en processen - *hoe werken we*.

En ook een – sta-in-de-weg voor een vastberaden (langdurig!) proces waarin de neuzen niet meer alle richtingen maar grosso modo één kant op wijzen.

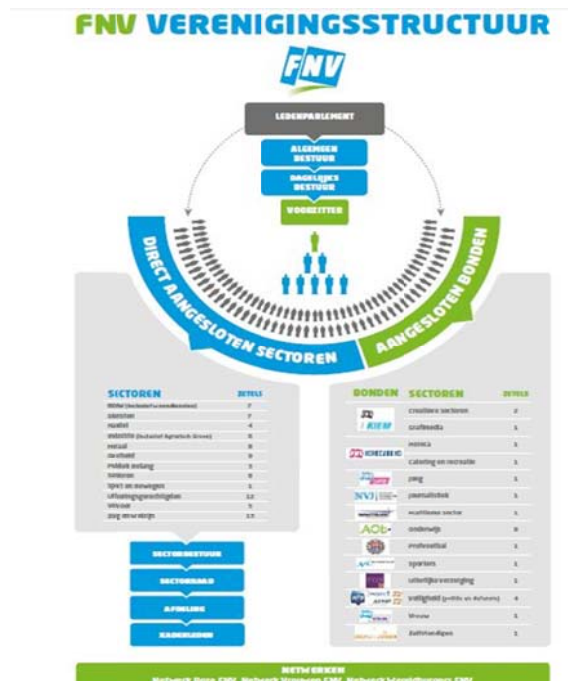
Niet in de laatste plaats is de fixatie op organisatie en structuur een hinderpaal voor een aantrekkelijk, wervend vakbondsprofiel.

Geen afkalkende club van vergaderende grijsaards , maar een aansprekende, dynamische, groeiende , op de werkvloer en in sectoren actieve organisatie, dat is wat we willen.

⁹ Nee, we noemen geen namen...Dat kan ook niet, want de tekst van de brochure wordt in de colofon toegeschreven aan *Greenmonday*. Uitbesteed werk dus....

¹⁰ Soms vraag je je af in hoeverre de heroriëntatie bewust was, in hoeverre men zich bewust was van de fundamentele verschillen in visie, en de impact daarvan. Ook in de brochure zien we verschillende (vaak tegengestelde) benaderingswijzen soms vrolijk tussen en naast elkaar staan...

Een typerend plaatje uit de brochure 'Ins en Outs van de FNV'



‘Ins en outs van de FNV’: individualisme of ‘samen staan we sterk’?

Een kleine bloemlezing (cursiefjes!) uit ‘Ins en Outs’ doet vermoeden dat de in inleiding genoemde heroriëntatie richting ‘samen staan we sterk’ grotendeels aan de schrijvers is voorbij gegaan. Het begint al bij het Voorwoord:

- “Wij komen op voor de leden die werken, willen werken of gewerkt hebben en *maken ons elke dag sterk* voor een rechtvaardige en solidaire verdeling van werk, welvaart, welzijn en macht.”
- “Wij steunen en faciliteren leden *om zichzelf zo goed mogelijk te ontwikkelen en de regie voor hun carrière in eigen hand te nemen...*”

Gedurende bijna 10 jaar (1997-2005) profileerde de FNV zich vooral als zaakwaarnemer voor individuele vakbondsleden profileerde. Dat was de tijd dat velen geloofden in een vakbondstoeekomst richting ‘Sociale ANWB’. Na 2005 is - ook dat staat al in de inleiding – een tegenstroom binnen de FNV op gang gekomen. ‘Samen staan we sterk’ en ‘activeren’ zijn kernwoorden daarin. Niet helemaal toevallig ging die koerswijziging hand in hand met het doordringen van ‘organizing’-ideeën binnen de Nederlandse Vakbeweging¹¹.

FNV, uw zaakwaarnemer, een vroege uiting: telefoonkaart uit 1996

¹¹ Laat duidelijk zijn: ik hoor NIET tot de kritiekloze (soms nogal star-dogmatische) organizing-aanhangers binnen de FNV!



'Ins en outs van de FNV': concrete inhoud of abstract-inhoudsloos?

Heel erg veel inhoudelijks tref ik in de brochure niet aan. Maar toch...hieronder enkele typerende zinnen:

- *De FNV is actief is op het brede terrein van werk en inkomen.*
- *De FNV staat voor echte banen, het recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op goede en rechtvaardige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid. Iedereen heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.*
- *We laten ons bij onze doelstellingen en werkzaamheden leiden door de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit.*
- *De FNV streeft naar een internationale democratische samenleving die zich kenmerkt door welzijn voor allen, een rechtvaardige verdeling van arbeid, welvaart en macht, spreiding van kennis en door een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de handhaving van de vrede.*
- *Wij staan voor een duurzaam beheer van de aarde, en voor een sociaalrechtvaardige oplossing voor de gevolgen van het mondiale milieubeleid op arbeid.*
- *Gewoon Goed werk (decent work) is het belangrijkste FNV speerpunt. Iedereen heeft recht op een stabiel inkomen, genoeg zekerheid, respect, groei en goede zorg. Maar niet iedereen krijgt het.*

Elke organisatie heeft zo zijn jargon: de termen en uitdrukkingen die mensen van binnen de organisatie meestal wel begrijpen, maar die voor de buitenwereld vaak neerkomen op ontoegankelijk abacadabra. Ook voor de vakbeweging geldt dat.

Als er één ding is waar communicatiedeskundigen voor waarschuwen, is het wel 'van binnen naar buiten redeneren en communiceren': denken dat de buitenwereld gediend is met de 'export' van interne kreten en jargon. Niet dus. 'Van buiten naar binnen redeneren' is het parool.

Ofwel: communiceren vanuit taal, denken en beleving van de (doel)groep waarvoor je communicatie bedoeld is.

Waar in de vakbeweging zich tot op zekere hoogte onderscheidt is, dat een deel van het jargon ook binnen de organisatie zelf niet (meer) begrepen wordt.

Door velen als zinledige abstracties ervaren slogans staan gerichte analyses en in concreet handelen en communiceren vertaalbare inhoud eerder in de weg dan dat ze die bevorderen.

Het begrip 'Echte Banen' is hier in al zijn vage nietszeggendheid een akelig voorbeeld van. Want wat is dat een 'echte baan'?

In het Engels leek het nog érgens op: 'decent work'. Want 'decent' roept associaties op met fatsoenlijk en menswaardig. Althans voor wie enigszins thuis is in de Engelse taal.

De door FNV Bondgenoten gebruikte vertaling 'Gewoon Goed Werk' was al een stevige draai in de richting

‘vaag en abstract’. En de term ‘Echte Banen’ – een bijproduct van de politieke grensschermutselingen voorafgaand aan de fusie – is een triest dieptepunt: zonder verdere toelichting onbegrijpelijk voor de buitenwereld...

Bovendien: intern kan ieder er vrijelijk zijn of haar eigen invulling aan geven, wat – ook naar buiten toe – de verwarring alleen maar vergroot.

Voor de één is ‘een echte baan’ synoniem met een vast contract en ontslagbescherming. Voor de ander spelen factoren als Veiligheid en Gezondheid op de werkplek een cruciale rol. Voor de derde gaat het ook om een uitdagende arbeidsinhoud, al dan niet met carrièreperspectief. En voor nummer vier is het vooral een verplichte kreet om het FNV-stempel van een actie te benadrukken. Het lijkt wel op het tv-spelletje ‘Wie van de drie’¹² uit de jaren 60: wil de ware *Echte Baan* opstaan???

Ook ‘Ins en outs van de FNV’ is, zodra het om de inhoud gaat, helaas doorspekt met vaagheden die het gebrek aan concrete analyse en concreet actieperspectief verhullen.

‘Ins en outs van de FNV’: polder versus basis (1)

Een heel hoofdstuk in de brochure: *de rol van de FNV in Nederland*. En een tweede hoofdstuk: *de rol van de FNV op internationaal terrein*.

Op zich is er niets mis met het vermelden van sterke punten en successen. Toch valt op dat meer dan 90% gevuld wordt met de successen en de invloed van **het instituut vakbond in de polder**.

Even de subtitels langslopen:

In Nederland

- ‘sociaal overleg’
- ‘poldermodel’
- Sociaal Economische Raad (SER)
- Stichting van de Arbeid (STAR), *in het bijzonder het akkoord van Wassenaar uit de jaren ’80 en het Sociaal Akkoord 2013 worden genoemd*
- 800 cao’s, *met name: hoe zit de structuur in elkaar, de onderhandelingsinzet enz.*

Internationaal:

- De European Trad Union Conference (ETUC)
- Europese sociale dialog
- European Trade Union Federations (etuf’s)
- het Europees Economisch en Sociaal Comité (eesc)
- de council of global unions (cgu)
- de international labour organisation (ilo)
- trade union advisory committee (tuac)
- Mondiaal FNV

De aspecten ‘basis’ en ‘beweging’ (zoals netwerken) komen er in verhouding hiermee uiterst bekaaid af, en dan formuleer ik het voorzichtig.

Hoe de vakbond opereert op bedrijfsniveau: het komt alleen in de vorm van sociaal- en cao-overleg aan de orde. Kaderleden en kaderwerk komen alleen in internationaal verband aan de orde. De relatie medezeggenschap (Ondernemingsraad)-vakbond: not a word. Hier is een duidelijk keuze gemaakt wat geaccentueerd wordt...en wat niet.

Het gaat niet echt goed met de vakbeweging. De organisatiegraad blijft dalen. Daar zouden we de ogen voor mogen sluiten als er voor de vakbond geen bestaansgrond meer was. Maar die is er wel degelijk.

¹² Voor de jeugdigen onder ons: https://nl.wikipedia.org/wiki/Wie_van_de_Drie

Zeker in een tijd, waarin veel van wat door en voor werknemers bereikt is in de achterliggende 100 jaar, onder vuur ligt. Vermomd als 'hervorming', 'vernieuwing' - hoe kunnen woorden devalueren! – willen delen van de – mag ik het voor één keer zo noemen? – heersende klasse de klok terugdraaien. Waarom? Omdat het korte termijn winstbejag van veel ondernemers en de boekhoudersmentaliteit bij veel overheden dominant zijn, sinds het neo-liberalisme (en de Chicago School of Economics) de redelijke balans tussen kapitaal en arbeid die na de oorlog in veel landen was ontstaan, grondig verstoord hebben. En omdat de neoliberale opvattingen over economie, mens en maatschappij niet gebaat lijken bij investeringen in de toekomst, het welzijn en de welstand van werkende, onvrijwillig werkloze, of op 'oudedagsvoorzieningen' aangewezen mensen.

Kortom: het afkalven van de organisatiegraad is omgekeerd evenredig aan de noodzaak van en de behoefte aan een sterke vakbeweging. Over het 'waarom' daarvan zijn inmiddels boeken volgeschreven – zonder, zo lijkt het, eenduidige conclusie.

Op enkele plekken lijken ook de schrijvers van de brochure zich dit alles te realiseren. Bijvoorbeeld op blz. 10: *“De fusie kwam voort uit de signalering dat er een sterke tegenkracht nodig was tegenover goed georganiseerde, calculerende werkgevers en een overheid die maar door bezuinigt. Op landelijk niveau maar ook aan de basis in de sectoren en de bedrijven. Daarom koos de FNV ervoor mensen te organiseren in krachtige en herkenbare sectoren, binnen één FNV.”*

Jammer dat deze benadering niet consequent en consistent is vastgehouden! Nu krijg je de indruk dat verschillende vakbondsvisies allemaal “hun” plek in de brochure moesten krijgen: een soort grabbelton, voor elk-wat-wils.

Wat overigens duidelijk zou moeten zijn: de stijl en inhoud van de 'oude' poldervakbeweging, zoals die zich de afgelopen 50-60 jaar geprofileerd heeft, spreekt velen niet meer aan. Vanwege de veranderde posities en maatschappelijke verhoudingen. Omdat veel mensen meer strijdbaarheid van de vakbond verwachten. Maar ook, en niet in het minst, omdat vele, meer 'gematigde' werknemers zich niet herkennen in de vergrijsde polder- en vergadercultuur, met bijbehorend jargon, die de vakbeweging uitstraalt¹³.

De brochure lezend met bovenstaande bril op, zien we juist een lofzang op die oude poldervakbeweging als overheersend element. Een benadering die voor mijn gevoel weinigen (ook nieuwe leden die de ins en outs van de FNV willen leren kennen...) zal aanspreken.

'Ins en outs van de FNV': polder versus de basis (2)

Even terug naar de voetnoot bij de vorige paragraaf: ook ik zie nut en noodzaak van goed (polder)overleg. Net zoals ik overtuigd ben van nut en noodzaak van goede individuele belangenbehartiging. Mijn kritische opmerkingen slaan vooral op de verstoorde balans tussen en het op zijn kop zetten van de diverse aspecten. Een balans die al lange tijd verstoord is, die zich tussen 2007 en 2015 langzaam aan het herstellen was. 'Ins en outs van de FNV' lijkt dan op de processie van Echternach: nodeloze stappen terug in plaats van 'vastberaden voorwaarts'.

In wezen is het heel simpel: de grondslag van een sterke vakbeweging ligt in het collectief- samen staan we sterk - en aan de basis. Het aantal en de kracht van de mensen die zich binnen de vakbond verenigen, maar ook zichtbaarheid en herkenbaarheid van de bond daar waar mensen werken - op de werkplek dus, vormen het fundament. Individuele belangenbehartiging én (polder)overleg zijn effectiever en succesvoller

¹³ Voor de goede orde: ook ik zie nut en noodzaak van goed 'polderoverleg'. En ook andere factoren – zoals een vakbeweging die men alleen via de media 'ontmoet', omdat hij op de werkvloer onzichtbaar is, spelen een rol...zie de volgende paragraaf

naarmate dat fundament steviger is. Daaraan ontbreekt het in de Nederlandse vakbeweging, sterker vaak dan elders. Erger is dat het gebrek aan besef van dit 'tekortschieten', van deze verstoorde balans, er – zeker sinds de fusie – toe dreigt te leiden dat de vakbeweging terugvalt in de heilloze koers van begin 21^e eeuw.

Ook in andere notities heb ik me keer op keer sterk gemaakt voor een sterke, zichtbare en activerende aanwezigheid van de bond op de werkvloer. En voor het 'meenemen', opleiden, trainen en ondersteunen van actief vakbondskader, ook als ze zitting hebben in medezeggenschapsorganen, in die richting. Al in de aanloop naar de fusie is, ook door anderen, gesignaleerd dat de positieve aanzetten in die richting dreigden onder te sneeuwen. 'Sectoralisatie' is dan nét een niveau te ver van dit fundament verwijderd om effectief te zijn: 'doorpakken' naar het niveau van de werkvloer is het parool, zo is mijn overtuiging .