

VOORSTELLEN

OP WEG NAAR DE NIEUWE VAKBEWEGING

WERKCONFERENTIE 30 MEI 2012



VOORWOORD

VAN BOND NAAR BEWEGING

Zowel het congres van FNV Bondgenoten, als het FNV congres heeft zich uitgesproken voor vernieuwing van de vakbeweging en het vergroten van de slagkracht. In 2009 is door het congres van FNV Bondgenoten de wens uitgesproken één ongedeelde FNV te realiseren. In 2011 is besloten om onze bond te veranderen in een sterk op de werkvloer aanwezige vakbeweging van krachtige mensen.

DE NIEUWE VAKBEWEGING

De noodzaak om te vernieuwen is groot. Dit werd nog eens bevestigd door de perikelen rondom het pensioenakkoord. Naar aanleiding daarvan is het zogenaamde Akkoord van Dalftsen tot stand gekomen. Hierin hebben de voorzitters van de FNV bonden afgesproken dat De Nieuwe Vakbeweging gezamenlijk wordt vormgegeven.

Ter ondersteuning van dit proces zijn 5 kwartiermakers onder leiding van Jetta Klijnsma aan het werk gegaan. Zij hebben door het hele land met mensen (leden en potentiële leden, maar ook wetenschappers) gesproken om de wensen en verwachtingen over De Nieuwe Vakbeweging in kaart te brengen. Op basis hiervan hebben de kwartiermakers op 1 mei het rapport "De ontwikkeling van De Nieuwe Vakbeweging" gepresenteerd, een invulling van de vakbeweging van de toekomst. Dit treffen jullie aan in de bijlagen.

We hebben onze leden uitgebreid gevraagd naar hun mening en visie op De Nieuwe Vakbeweging. De bevindingen van de bijeenkomsten, de enquête en de online discussies met leden en niet-leden treffen jullie eveneens in de bijlagen aan.

WERKCONFERENTIE VAN BOND NAAR BEWEGING

Op 30 mei aanstaande zullen congresafgevaardigden van FNV Bondgenoten zich in een werkconferentie buigen over de contouren van De Nieuwe Vakbeweging. Op basis van de mening van onze leden en de stukken van de kwartiermakers doet het hoofdbestuur voorstellen voor de inrichting ervan. De besluitvorming van deze werkconferentie en de daarop volgende Bondsraad van 31 mei vormen het advies aan de kwartiermakers over de gewenste inrichting van De Nieuwe Vakbeweging.

Op basis van de adviezen van de FNV bonden leveren de kwartiermakers op 11 juni een definitief stuk. Tijdens de werkconferentie en aansluitende Bondsraad van 18 juni zal FNV Bondgenoten besluiten of zij de oprichting van De Nieuwe Vakbeweging ondersteunt.

Wij geloven in een sterke, actieve en solidaire vakbeweging van en met mensen. Een vakbeweging die sterk is aan de basis: in de bedrijven. En een vakbeweging met één ongedeelde stem waar naar geluisterd wordt in Den Haag en Brussel. Kortom: een vakbeweging die sterk genoeg is om de belangen van alle werkers (mensen die werken, willen werken of hebben gewerkt) samen te realiseren. Maar we geloven ook in een ongedeelde vakbeweging met solidariteit over de sectorgrenzen heen. Sterker voor elke werker moet het perspectief zijn van De Nieuwe Vakbeweging en daar werken we graag aan mee.

Namens het hoofdbestuur,

Ellen Dekkers

INLEIDING

BOND IN BEWEGING

ONZE WERELD VERANDERT

De laatste decennia is het idee van een zo min mogelijk gereguleerde vrije markt sterker geworden. Tot dan werd de dictatuur van de vrije markt door de vakbeweging en de sociaaldemocratische regeringen stevig begrensd. De vakbeweging was een bepalende machtsfactor, sterk in een groot aantal belangrijke bedrijven en sectoren. Met onze invloed op het overheidsbeleid werden de uitwassen van het vrijemarktsysteem met regulering tegengegaan. Er kwamen regelingen voor de arbeidstijd, het minimumloon, de kinderopvang, de sociale vangnetten en de arbeidsomstandigheden.

De laatste jaren zien we echter meer en meer negatieve gevolgen van het idee dat de vrije markt de zaken beter zou kunnen regelen dan de overheid. De publieke voorzieningen staan onder druk. Zo wordt er bezuinigd op de kinderopvang en de zorg voor ouderen en gehandicapten. Overheidsdiensten zoals het openbaar vervoer, de zorg en de post worden geprivatiseerd met de nodige reorganisaties en ontslagrondes tot gevolg. Daarbij veranderen goede banen in slecht betaalde en uiterst onzekere pulpbanen.

Ook de bescherming van werkers staat zwaar onder druk: de WAO is WIA geworden en aanzienlijk verkort net als de WW, en de eisen om voor WW in aanmerking te komen, zijn verscherpt. En het eind is nog lang niet in zicht: op het politieke verlanglijstje staan onder meer nog de versoepeling van het ontslagrecht, het verder verkorten van de WW en minder centrale afspraken voor arbeidsomstandigheden.

ONS WERK VERANDERT

Werkgevers hebben geen enkele moeite met het verslechteren van de arbeidsvoorwaarden. Sterker nog, ze hebben er voordeel bij. Voor hen zijn werkers vaak niet meer dan een kostenpost, hoe minder loonkosten, hoe beter. Een werker in vaste dienst met een cao is veel duurder dan een uitzendkracht, een goedkope schijnzelfstandige of een tijdelijke flexwerker. Deze werkers hebben daarnaast geen ontslagbescherming en geen ontslagvergoeding.

Op dit moment doet al een derde van alle werkers onzeker werk in een of andere vorm van een flexbaan. En dit aantal neemt in hoog tempo toe. Een flexbaan is al lang geen opstap meer naar een vaste baan. De kans dat je de rest van je werkende leven van flexbaan naar flexbaan rolt, is levensgroot. Dit is op zich geen probleem voor (kennis-) werkers waar behoefte aan is. Maar op termijn zullen steeds grotere groepen flexwerkers met elkaar moeten concurreren en buiten de boot vallen. Dit heeft een harde tweedeling van de maatschappij tot gevolg.

JUIST NU EEN STERKE EN ONGEDEELDE VAKBEWEGING

Solidariteit en eenheid bepalen de kracht en vitaliteit van de vakbeweging. En alleen met een sterke vakbeweging voorkomen we dat Nederland binnen een paar jaar een sociale woestijn is. Een land waar eigenbelang heerst en werkers op afroep beschikbaar moeten zijn, slecht worden behandeld en betaald en onbeschermd zijn tegen ontslag en ziekte.

Een sterke vakbeweging is sterk in de bedrijven en in de sectoren. Dat is de plek waar wij als vakbonden met onze leden de arbeidsvoorwaarden regelen. Dat is dus ook de plek waar we ons hard moeten maken voor alle werkers binnen het bedrijf. Naast de werkers in vaste dienst, moeten we ons ook hard maken voor uitzendkrachten, mensen die via ingeleende diensten werken bij catering, receptie, beveiliging etc. We moeten alle werkers organiseren: oud en jong, vast en flex en ZZP. Dit is ook de enige manier om jongeren aan ons te binden. Zij krijgen immers nog zelden een vast contract aangeboden. Verandering gaat niet vanzelf, verslechtering wel. Daarom moeten we alle werkers helpen zélf in beweging te komen. Alleen dan zijn wij in staat om voldoende tegenkracht te ontwikkelen. Zeer veel leden geven aan er van overtuigd te zijn dat ze meer voor elkaar krijgen als ze met hun collega's aan de slag gaan, daarbij ondersteund door een actieve bestuurder. Vrijwel niemand gelooft dat er resultaten geboekt kunnen worden als ze zelf niets doen en aan de kant blijven staan.

STERK AAN DE BASIS, STERK ALS GEHEEL

In een aantal sectoren zijn we nog steeds sterk. Maar dat is niet genoeg. We moeten ook sterker worden in andere sectoren, waar de werkgelegenheid groeit, zoals de dienstverlenende sectoren en de zorg. Daar moeten we de komende tijd extra investeren. De Nieuwe Vakbeweging biedt ons daar kansen voor.

Bovendien zien we dat het werk aan het veranderen is, waardoor sectorindelingen verschuiven, zoals bij de post, het vervoer en de bouw. Ook wisselen mensen vaker van baan en van sector. De inrichting van de huidige vakbeweging sluit daar niet langer goed op aan.

We willen als vakbeweging méér zijn dan de som der delen en weer een machtsfactor van betekenis worden. Daarvoor is het noodzakelijk dat we de eenheid bewaren en een gezamenlijke strategie bepalen om als totale vakbeweging sterk te worden. We moeten ons daarvoor organiseren in herkenbare sectoren en beroepsgroepen en de zeggenschap en betrokkenheid in de sectoren vergroten. Vanuit de sectoren moeten voldoende middelen beschikbaar worden gesteld ten behoeve van de financiering van sectoroverstijgende activiteiten, om campagnematig te kunnen werken (aan de hand van analyse, onderzoek en strategie met een (aanvals-)plan), voor een gemeenschappelijk weerstandsfonds en voor een gemeenschappelijk investeringsfonds, zodat we ook krachtiger kunnen worden in sectoren waar we dat nu nog niet zijn.

Dit wordt in grote mate door onze leden ondersteund. Zij geven aan dat het belangrijk is dat er vanuit de sectoren voldoende financiële middelen beschikbaar komen voor sectoroverstijgende activiteiten en om sterker te worden in groeisectoren waar we nu nog niet sterk zijn.

DE WEG ER NAAR TOE

De Nieuwe Vakbeweging biedt veel perspectief om met elkaar een sterke vakbeweging te vormen. We zien veel in de uitgangspunten van activerend vakbondswerk en het vormgeven van een ledenraad op centraal niveau.

Wij hadden liever nu al gezien dat een ongedeelde vakbeweging vorm zou krijgen. Een vakbeweging waarvan alle leden direct lid worden. De kwartiermakers hebben hier niet voor gekozen. Zij hebben er voor gekozen dat autonome verenigingen zich aansluiten bij De Nieuwe Vakbeweging.

Het is belangrijk dat de vakbeweging zo snel mogelijk alle krachten bundelt en snel en effectief optreedt. Zeker gezien hetgeen er op ons afkomt: de aanval vanuit de politiek op de sociale zekerheid, de flexibele schil die steeds maar groter wordt en de onzekerheid die dit bij mensen teweegbrengt. We moeten onze kracht gelijk binnen De Nieuwe Vakbeweging kunnen inzetten. We kunnen het ons niet permitteren om lang met onszelf bezig te zijn en te verzanden in ellenlange structuurdiscussies. Voor FNV Bondgenoten betekent dit dat de organisatie in zijn geheel over gaat naar De Nieuwe Vakbeweging. Zo kunnen we snel met elkaar een nieuwe slagvaardige vakbeweging vormen, zonder dat dit ten koste gaat van het huidige vakbondswerk, wat juist nu ten zeerste nodig is. En zonder dat we gelijk al een grootscheepse reorganisatie van onze werkorganisatie moeten doorvoeren.

Tegelijkertijd spreken wij af dat wij in een nader te bepalen overgangperiode onszelf reorganiseren naar herkenbare sectoren en beroepsgroepen. Daar hoort dan tegelijkertijd het opbouwen van een solide en toekomstbestendige financiële positie bij.

Die bestaat uit twee zaken: alle bonden die aan willen sluiten dragen zorg voor een gezonde financiële basis en vanuit alle sectoren wordt vanuit hun inkomsten een substantieel afgedragen voor de koepel. Deze twee processen lopen gelijk op en krijgen op een zelfde moment hun beslag.

Wij vinden het belangrijk dat per direct de sectoren rechtstreeks de vertegenwoordiging in het Ledenparlement vormgeven. Dat betekent dat FNV Bondgenoten niet als geheel zitting zal nemen in het Ledenparlement, maar dat onze sectoren daar invulling aan geven. De sectoren organiseren ieder zelfstandig een democratisch proces om tot een afvaardiging in het Ledenparlement te komen. Daarmee worden de sectoren zèlf vertegenwoordigd in het Ledenparlement en niet Bondgenoten als geheel.

ONS VOORSTEL

1. FNV Bondgenoten gaat als één geheel over naar De Nieuwe Vakbeweging, onder de toezegging dat FNV Bondgenoten zich in een nader te bepalen overgangperiode omvormt naar herkenbare sectoren en beroepsgroepen. Dit onder de voorwaarde dat binnen diezelfde overgangperiode De Nieuwe Vakbeweging een financieel sterke positie opbouwt doordat alleen financieel gezonde bonden zijn aangesloten en wordt gekomen tot een solide en toekomstbestendig financieringsmodel ten behoeve van het geheel. FNV Bondgenoten zal niet als geheel zitting nemen in het Ledenparlement, maar zal daar via de sectoren invulling aan geven. De sectoren organiseren ieder zelfstandig een democratisch proces om tot een afvaardiging in het Ledenparlement te komen.

Vanuit deze randvoorwaarden is het volgens het hoofdbestuur van FNV Bondgenoten mogelijk om vaart te maken met de oprichting van De Nieuwe Vakbeweging. Met dit op het netvlies heeft het hoofdbestuur de stukken van de kwartiermakers beoordeeld. Dit levert een aantal voorstellen op die zij graag wil voorleggen aan de deelnemers van de werkconferentie.

DEZE VOORSTELLEN ZIJN GECLUSTERD IN 5 HOOFDTHEMA'S:

1. missie, grondslag en de naam
2. lidmaatschap
3. vakbondsdemocratie
4. financiën
5. tijdpad en migratie

DE 5 HOOFDTHEMA'S

1. MISSIE, VISIE EN NAAM

WAT VINDEN DE LEDEN BELANGRIJK

Uit de ledenbijeenkomsten komt naar voren dat leden er van overtuigd zijn dat zij meer voor elkaar krijgen wanneer zij samen met hun collega's actief aan de slag gaan op de werkvloer. Wel met goede ondersteuning van een bestuurder. Vrijwel niemand denkt dat de resultaten beter zullen zijn wanneer de werkorganisatie hun problemen voor hen oplost zonder dat zij daar zelf een actieve rol in spelen. Daarbij geven zij aan dat het van essentieel belang is om te investeren in het kaderwerk (en kaderscholing). Voor ons betekent dit dat wij goed zullen kijken in hoeverre De Nieuwe Vakbeweging activerend vakbondswerk voorstaat en niet een 'sociale ANWB' wordt. Waarmee overigens niet gezegd is dat leden geen dienstverlening verwachten. Zaken als individuele dienstverlening en de belastingservice worden hogelijk gewaardeerd.

Verder is het vermeldenswaardig dat er in een aantal bijeenkomsten spontaan is aangegeven dat de merknaam FNV behouden zou moeten blijven.

VOORSTEL KWARTIERMAKERS

MISSIE EN GRONDSLAG

De kwartiermakers vatten de missie als volgt samen: "De missie van De Nieuwe Vakbeweging: het ondersteunen van mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben en opkomen voor goed werk en een goed inkomen. Bovendien zet De Nieuwe Vakbeweging zich in voor de sociaaleconomische en maatschappelijke ontwikkeling: de sociale samenhang, onze leefomgeving en groepen die onze solidariteit nodig hebben."

De manier waarop De Nieuwe Vakbeweging haar doelen gaat realiseren wordt als volgt omschreven: "door middel van individuele en collectieve belangenbehartiging én door dienstverlening. Nadrukkelijk wordt ervoor gekozen om dienstverlening te benoemen als wijze om de belangen van leden te dienen. Met een heterogene ledengroep moet De Nieuwe Vakbeweging de verschillende behoeften kunnen richten. Een succesvolle en resultaatgerichte vakbeweging zal succesvol zijn wanneer zij voldoende wendbaar is en snel weet in te spelen op nieuwe behoeften en veranderende omstandigheden.

Dienstverlening hoort er dan ook bij, als middel om belangen te behartigen (soms is iemand meer geholpen met een individuele dienst dan met een collectieve actie!).”

Het werkterrein van de nieuwe organisatie is werk en inkomen, waarbij in sommige gevallen een uitbreiding mogelijk is naar thema's als wonen mits er een relatie is met werk en inkomen. Er komt meer nadruk op arbeidsomstandigheden en sociale innovatie.

Tot de normen, waarden en overtuigingen van De Nieuwe Vakbeweging horen onder meer gelijkwaardigheid, democratie, erkenning van het geloof als inspiratie voor vakbondswerk, solidariteit, diversiteit, dichtbij mensen, actief.

NAAM

De kwartiermakers gaan samen met een team van professionals een nieuwe naam bedenken. Bij het gebruik van de 'merknaam' worden vier kwadranten onderscheiden:

1. Overkoepelend: De Nieuwe Vakbeweging
2. Aanvullende activiteiten en diensten gekoppeld aan het primaire merk, bv: De Nieuwe Vakbeweging Bureau Beroepsziekten, De Nieuwe Vakbeweging Belastingsservice
3. Zelfstandige sub-merken met eigen identiteit, bv Nautilus/De Nieuwe Vakbeweging, Metaal/De Nieuwe Vakbeweging, Kustersbond/De Nieuwe Vakbeweging
4. Zelfstandig, bv: De Burcht, Formaat, Basis en Beleid

ONZE BEOORDELING

MISSIE EN VISIE

De uitgangspunten die volgens de leden van belang zijn voor De Nieuwe Vakbeweging worden in het voorstel genoemd. Op verschillende plekken wordt de nadruk gelegd op het belang van individuele dienstverlening. Het organiseren van werknemers en gezamenlijk verbeteringen tot stand brengen staat minder centraal. Juist hier zou de focus op moeten liggen.

NAAM

De koppeling van een gezamenlijke naam aan eigen namen van onderdelen van de vakbeweging is goed, hiermee wordt een combinatie bereikt van herkenbaarheid en eigen identiteit. Het zou beter zijn als bij de sectoren en doelgroepen de gezamenlijke naam voorop zou staan en de sectornaam daar achter geplakt (bijvoorbeeld De Nieuwe Vakbeweging / Metaal, De Nieuwe Vakbeweging / Zorg, De Nieuwe Vakbeweging / Onderwijs).

ONZE VOORSTELLEN

2. Het belang van activerend vakbondswerk wordt volwaardig erkend en nader gedefinieerd.

Onder activerend vakbondswerk verstaan we:

- het uitvoeren van zichtbare activiteiten, gericht op leden en potentiële leden, waarin krachtige leden en kaderleden samen op de werkvloer vakbondsmacht en slagkracht opbouwen.
- het uitvoeren van activiteiten die herkenbaar zijn doordat zij aansluiten bij wat mensen wensen. Wensen en problemen, die veel mensen ervaren en die soms diep raken.
- het uitvoeren van activiteiten die passen binnen een inhoudelijke agenda van De Nieuwe Vakbeweging. Momenteel zou dat 'gewoon goed werk' kunnen zijn.

3. In de naamgeving van de aangesloten onderdelen komt de gemeenschappelijke naam of afkorting voorop, gevolgd door de eigen naam van het onderdeel (bijvoorbeeld De Nieuwe Vakbeweging / Metaal, De Nieuwe Vakbeweging / Zorg, De Nieuwe Vakbeweging / Onderwijs).

2. LIDMAATSCHAP, SECTOR, DOELGROEP

WAT VINDEN DE LEDEN BELANGRIJK

Uit zowel de bijeenkomsten als de online enquêtes en -discussies komt naar voren dat mensen belang hechten aan herkenbare sectoren waar ook hun cao wordt afgesloten. Tegelijk wordt veel belang gehecht aan een rechtstreeks lidmaatschap van de koepelorganisatie. Ook wordt regelmatig gezegd dat de profilering van sectoren niet ten koste mag gaan van solidariteit met andere sectoren. Als voorbeeld wordt genoemd dat werknemers uit het vervoer ook solidair moeten zijn met bijvoorbeeld de schoonmakers als zij staken. Verder wordt aangegeven dat het een goede zaak zou zijn als er dwarsverbanden komen (jongeren, beroepen, regionaal etc.). De wens wordt geuit dat leden, naast de sector waar ze lid van zijn, zelf kunnen 'aanvinken' voor welke status (bijvoorbeeld uitzendkracht), beroep (bijvoorbeeld ICT-er), dwarsverband (bijvoorbeeld vrouwen) en onderwerpen ze belangstelling hebben.

In een aantal bijeenkomsten is het belang van het vakbondswerk op lokaal en regionaal niveau indringend door de leden aan de orde gesteld. Het gaat dan vooral over het kunnen beïnvloeden van lokaal beleid. In de bijeenkomsten wordt ook regelmatig aangegeven dat het belangrijk is om iedereen die werkzaam is binnen een bedrijf bij het vakbondswerk te betrekken. Denk aan mensen met een flexibel contract – zoals uitzendkrachten – of mensen die onder een andere cao vallen – zoals catering, beveiliging, schoonmaak. Dit ondersteunt de gedachte dat het effectiever is om een bedrijf als een sociale eenheid te zien en niet alleen van de cao uit te gaan.

VOORSTEL KWARTIERMAKERS

SECTOR EN DOELGROEP

De kwartiermakers kiezen voor een model waarin leden zelf kiezen bij welke sector of doelgroep zij zich aansluiten. Sectoren en doelgroepen zijn nevensgeschikt (even belangrijk), ze hebben dezelfde rechten en worden ook allemaal geacht een basispakket aan diensten aan te bieden. Leden kunnen naast de sector of doelgroep waarvan ze lid zijn, tegen betaling ook aanvullende diensten afnemen van andere sectoren of doelgroepen door via 'vinkjes' hun 'interesse' kenbaar te maken voor dat onderdeel (zonder stemrecht in het betreffende onderdeel, p.39) of ze kunnen een dubbellidmaatschap aangaan (met stemrecht in alle onderdelen waar je lid van bent, maar nog altijd slechts 1 stem in de koepel, p.35). Door leden te laten kiezen waar ze bij willen horen willen de kwartiermakers recht doen aan de diversiteit en de veranderlijkheid van de arbeidsmarkt.

De kwartiermakers laten de mogelijkheid open dat binnen een sector meerdere verenigingen actief zijn. Er wordt een aparte 'sector' van ongebonden (de naam kan nog veranderen) opgericht waarvan de leden ook stemrecht en recht op dienstverlening hebben. Dit zou een oplossing moeten zijn voor mensen die de vakbeweging een warm hart toedragen maar niet geïnteresseerd zijn in een 'normaal' lidmaatschap. Volgens de conceptstatuten kunnen ook kleine verenigingen met minder leden dan de kiesdrempel zich aansluiten bij de sector ongebonden.

MAXIMALE GROOTTE

De kwartiermakers stellen voor om een maximum stemrecht van 16% van het totaal aantal stemmen toe te kennen aan aangesloten onderdelen, wat betekent dat een ledental van meer dan 16% van het totaal geen extra invloed meer met zich meebrengt. Daarnaast kan een commissie adviseren tot opsplitsing van bonden met meer dan 16% van het totaal aantal leden. Deze voorstellen zijn bedoeld om te voorkomen dat een klein aantal grote bonden de doorslag kan geven bij besluitvorming in de koepel.

TOETREDINGSCRITERIA

In paragraaf 4.8 worden mogelijke toetredingscriteria geformuleerd: missie en grondslag onderschrijven; actief rond werk en inkomen; gezamenlijke doelen onderschrijven; ledendemocratie; participatie in Ledenparlement; sluitende exploitatie en positief vermogen (of plan om dit te bereiken); voldoen aan informatie- en administratieverplichtingen en formeel besluit tot toetreding genomen. Overigens staan in de bijlage bij het document van de kwartiermakers afwijkende toetredingscriteria vermeld voor 'vakbonden die de oprichting ondersteunen'; daar wordt onder meer ook akkoord gaan met bijdragen en afdrachten als voorwaarde genoemd.

LIDMAATSCHAP

De kwartiermakers adviseren sterk om een gemeenschappelijk basislidmaatschap in te voeren voor alle sectoren en doelgroepen waarvan een zo groot mogelijk deel van de belangenbehartiging en dienstverlening onderdeel is.

In het voorstel van de kwartiermakers staat verder dat er op koepelniveau een gemeenschappelijk ledenbestand komt.

ONZE BEOORDELING

SECTOR EN DOELGROEP

Het voorgestelde model brengt een aantal risico's met zich mee. Door meerdere bonden binnen een sector toe te staan, kan er concurrentie ontstaan tussen bonden binnen De Nieuwe Vakbeweging. Een situatie met meerdere bonden in één sector zou daarom hoogstens tijdelijk aan de orde moeten zijn als overgangperiode na toetreding van nieuwe bonden. Daarnaast kan er in het model van de kwartiermakers ook concurrentie ontstaan tussen sectoren en doelgroepen; ook zij kunnen er belang bij hebben om onder elkaars leden te gaan werven. Een model dat concurrentie binnen sectoren en concurrentie tussen sectoren en doelgroepen laat ontstaan kan de positie van de vakbeweging in sectoren verzwakken, zeker als er geen maximum is aan het aantal doelgroepen.

Vanwege het belang van sterke sectoren moet de voorkeur uitgaan naar een model waarin er één bond per sector is en mensen primair ofwel lid zijn van een sectorbond, ofwel van één van de volgende doelgroepen die dezelfde status krijgen als een sector: jongeren (tot aan het moment dat zij aan het werk gaan), ZZP-ers, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Stemrecht en het basispakket dienstverlening lopen via het lidmaatschap van ofwel de sector ofwel de genoemde groepen met een vergelijkbare status. Leden die zowel onder een doelgroep als onder een sector vallen kiezen zelf waar zij lid worden (bijvoorbeeld: een jongere die studeert en een bijbaan bij de Albert Heijn heeft kiest zelf om lid te worden van ofwel de doelgroep jongeren ofwel de sector handel. Een jongere die na zijn studie aan het werk gaat in de metaal, wordt ingedeeld in de sector metaal). Naast deze sectoren en doelgroepen kunnen mensen ook andere verbanden aangaan, maar het lidmaatschap en de bijbehorende rechten zijn gekoppeld aan de hierboven genoemde sectoren en doelgroepen.

Het is goed dat mensen de mogelijkheid krijgen om de vakbeweging te steunen zonder volwaardig lid te worden. Het is echter onlogisch om daar een 'sector ongebondenen' met stemrecht en dienstverlening voor op te tuigen. Een steunlidmaatschap of een 'vrienden van De Nieuwe Vakbeweging' ligt meer voor de hand.

MAXIMALE GROOTTE

De maatregelen die worden voorgesteld om de macht van grote bonden in te perken zijn dubbelop: enerzijds maximaal 16% stemgewicht en anderzijds nog eens de mogelijkheid om bonden met meer dan 16% van de leden op te knippen. Beide maatregelen hebben als ongewenst effect dat bonden die sneller groeien dan de rest daarvoor 'gestraft' kunnen worden. Het 'aftoppen' van het stemrecht van een bond kan bovendien als ongewenst effect hebben dat bijvoorbeeld de stem van een verpleegkundige minder zwaar telt dan die van een journalist, wat in strijd is met het principe van 'één persoon, één stem'. Bovendien lopen we op deze manier het risico dat dit leidt tot versnippering van de vakbeweging. Wanneer ons uitgangspunt is dat we een sterke en slagvaardige vakbeweging willen zijn, dan kan dit nooit de bedoeling zijn.

TOETREDINGSCRITERIA

De toetredingscriteria zijn goed, alleen staat het nu nog te vrijblijvend geformuleerd. Daarnaast zou bij de toetredingscriteria ook de afdracht aan de koepel moeten worden vermeld.

LIDMAATSCHAP

Het uitgangspunt om een verplicht basislidmaatschap in te voeren zou geen advies moeten zijn maar een voorwaarde. Daarbij moet nauwkeuriger worden omschreven wat dit basislidmaatschap inhoudt, waaronder ten minste collectieve en individuele belangenbehartiging, inclusief juridische dienstverlening.

ONZE VOORSTELLEN

4. Leden zijn primair ofwel lid van een sector, ofwel van één van de volgende vier doelgroepen die dezelfde status krijgen als een sector: jongeren (tot aan het moment dat zij aan het werk gaan), ZZP-ers, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Stemrecht en het basispakket dienstverlening lopen via het lidmaatschap van ofwel de sector ofwel de genoemde vier groepen met een vergelijkbare status. Leden die zowel onder één van de vier genoemde groepen als onder een sector vallen kiezen zelf waar zij lid worden (bijvoorbeeld: een jongere die studeert en een bijbaan bij de Albert Heijn heeft kiest zelf om lid te worden van ofwel de doelgroep jongeren ofwel de sector handel. Een jongere die na zijn studie aan het werk gaat in de metaal, wordt ingedeeld in de sector metaal).
5. Per sector is er maximaal één bond.
6. Personen of sectoren krijgen zelf de mogelijkheid om desgewenst op eigen kracht andere samenwerkingsverbanden of netwerken op te richten.
7. Creëer in plaats van een 'sector ongebonden' een steunlidmaatschap.
8. Geen beperking van slagvaardige vakbonden door middel van een bovengrens van 16% van de leden. Dus geen organisaties dwingen om op te knippen en geen bovengrens aan het aantal stemmen per organisatie.
9. De toetredingscriteria voor De Nieuwe Vakbeweging worden helder omschreven, daaraan wordt toegevoegd het akkoord gaan met de afdracht.
10. Er komt een duidelijke afspraak over een verplicht basislidmaatschap dat aangesloten organisaties moeten bieden aan hun leden. Dit basislidmaatschap omvat ten minste collectieve en individuele belangenbehartiging, inclusief juridische dienstverlening.

3. VAKBONDSDEMOCRATIE

WAT VINDEN DE LEDEN BELANGRIJK

De leden hebben massaal aangegeven dat vakbondsdemocratie belangrijk is. Men wil directe invloed en korte lijnen tussen top en werkvloer. Het vraagt een heldere democratische structuur die uitnodigt om mee te doen. Een open en transparante structuur zonder te veel lagen.

Op het niveau van de koepel zal er een ledenraad moeten komen die de sectoren naar verhouding vertegenwoordigt. Deze ledenraad controleert het bestuur en kan tussentijds invloed uitoefenen op de koers.

Op het niveau van de sectoren is democratie net zo belangrijk. Dus ook een open en transparante democratische structuur met directe zeggenschap van leden.

Daarnaast willen de leden ook een rechtstreeks gekozen voorzitter. Bij het kiezen van een ledenraad in de sector of daarboven, en bij het kiezen van voorzitter geldt dat elk lid even belangrijk is en dus één stem heeft.

Naast de formele democratische structuren is het belangrijk om leden via referenda te kunnen consulteren over belangrijke onderwerpen. Dus ook op die manier rechtstreekse invloed van leden.

VOORSTEL KWARTIERMAKERS

De kwartiermakers hebben de vakbondsdemocratie op verschillende niveaus beschreven. Zij geven de democratie vorm op het niveau van de zelfstandige sectoren en doelgroepen, en op het niveau van de koepel.

DE ZELFSTANDIGE SECTOREN EN DOELGROEPEN

- Een lid legt zijn primaire lidmaatschap bij een van de zelfstandige sectoren of doelgroepen. Daarbinnen vindt zijn zeggenschap plaats. Iemand kan en mag lid zijn van meerdere sectoren. Alleen heb je maar één stem richting de koepel. Bijvoorbeeld voor het kiezen van de voorzitter en bij referenda.
- De sectoren/doelgroepen bepalen zelf hun interne democratische organisatie. De bestuursleden van een sector of doelgroep wordt gekozen door een meerderheid van de leden en op een goedgekeurde democratische wijze
- De kwartiermakers bevelen aan: bestuursleden worden gekozen uit een kandidatenlijst, op basis van een profiel. De voorzitter van de sector wordt rechtstreeks gekozen door de leden
- Afvaardiging naar Ledenparlement op koepelniveau: Voorzitter van bestuur is afgevaardigde. Eventuele overige leden worden bij voorkeur rechtstreeks gekozen.

DE KOEPEL

De koepel krijgt een Ledenparlement, een Dagelijks Bestuur en een Adviesraad.

Het Ledenparlement bestaat uit rechtstreeks gekozen leden vanuit de sectoren/doelgroepen. Deze heeft een eigen technisch voorzitter, gekozen uit hun midden. De zittingstermijn is 4 jaar met maximaal 1 keer een herbenoeming.

Besluiten van het Ledenparlement zijn bindend voor alle sectoren en doelgroepen.

Het Ledenparlement bestaat uit 100 zetels. Bij een ledental van 1,4 miljoen (als alle FNV-bonden meedoen) is de kiesdrempel voor één zetel ongeveer 14.000 leden. De kwartiermakers stellen dat een sector met een omvang van 4500 leden (33,3 % van de kiesdeler) het recht op een eigen zetel heeft.

Dan heb je overigens ook maar 33,3 % van één stem. Dat betekent volgens de kwartiermakers dat het aantal mensen in het Ledenparlement meer dan 100 kan zijn.

DAGELIJKS BESTUUR

Het Dagelijks Bestuur bestaat uit vijf leden, waarvan 2 worden benoemd uit het Ledenparlement, en 2 in functie worden benoemd door Ledenparlement: penningmeester en secretaris. Voorzitter wordt rechtstreeks door leden gekozen, met eisen aan het kandideren. DB werkt met mandaat van Ledenparlement. De zittingstermijn is 4 jaar met maximaal 1 keer een herbenoeming.

DE ADVIESRAAD

De Adviesraad bestaat uit 5 personen van buiten De Nieuwe Vakbeweging. Taak: toezicht houden op effectiviteit en efficiency van beleid van gemeenschappelijk bestuur. De Adviesraad geeft advies over bedrijfsvoering en investeringsprogramma's, en treedt op als gedelegeerd werkgever. De Adviesraad rapporteert elk kwartaal aan het Ledenparlement. De Adviesraad bestaat uit twee personen op voordracht van Ledenparlement, één op voordracht van het Dagelijks Bestuur, en één op voordracht van de OR. Gezamenlijk stellen zij een onafhankelijk voorzitter voor. De benoeming vindt plaats door het Ledenparlement. De zittingstermijn is 4 jaar met maximaal 1 keer een herbenoeming.

ONZE BEOORDELING

TEN AANZIEN VAN EEN SECTORPARLEMENT

Het hebben van een sectorparlement is belangrijk. Het is ook goed als een sector zelf kan bepalen wat de beste manier is om de democratie daarbinnen vorm te geven. De voorzitter van het sectorparlement wordt in ieder geval gekozen. Een punt van aandacht is het feit dat de voorzitter ook een bezoldigde kan zijn.

TEN AANZIEN VAN HET LEDENPARLEMENT

- Als de gekozen voorzitter ook bezoldigden kunnen zijn, en zoals de kwartiermakers stellen, zij deel uitmaken van het Ledenparlement, dan is het Ledenparlement niet echt een Ledenparlement. Wij vinden dat het Ledenparlement uit werkers uit de sectoren moet bestaan en niet uit bezoldigden.
- Met ongeveer 40-60 sectoren en 100 zetels bestaat het parlement voor een groot deel uit één- of tweemansfracties. Dat geeft een versnippering en hebben we vraagtekens over de slagkracht op de sectoroverstijgende agenda. Ook in de huidige FNV federatie hebben de kleinere bonden de focus op hun sector en zijn zij niet actief op Haagse en Brusselse thema's.

EEN BETER ALTERNATIEF VINDEN WIJ

- Een persoon als schakel tussen koepel en sectoren is een goede gedachte. Onze gedachten gaan uit naar het inrichten van een Algemeen Bestuur. Het maximale aantal Algemene Bestuursleden is 10. Elk bestuurslid heeft de functie van 'secretaris' en vertegenwoordigt één of mogelijk meer dan één sector, namelijk 10% van het totale aantal leden (op basis van het huidige aantal leden van de FNV: 140.000 leden).

Heeft een sector onvoldoende leden om iemand voor het Algemeen Bestuur te kiezen, dan kan deze onderlinge verbanden aangaan met andere sectoren.

De sectoren kiezen iemand in de functie van secretaris van het Algemeen Bestuur. De belangrijkste taak van de secretaris in het Algemeen Bestuur is het maken van een verbinding tussen koepel en sector. Het gaat om wensen en initiatieven vanuit sectoren goed te vertalen naar de koepel, en om beleid vanuit de koepel te vertalen naar draagvlak en activiteiten in de sectoren. Een secretaris van het Algemeen Bestuur maakt deel uit van het sectorbestuur, van de sector(en) die hem/haar gekozen heeft.

Voorts is er een Dagelijks Bestuur van 5 mensen, zoals de kwartiermakers dat voorstellen.

TEN AANZIEN VAN DE ADVIESCOMMISSIE

- Het is goed om een controlerende instantie te hebben op efficiency en effectiviteit. Het is dan een soort auditcommissie, zoals we die nu ook kennen. Er zijn wel vraagtekens te plaatsen bij de deeltaken op werkgeversgebied. Immers de sectoren zijn zelfstandig en functioneren als werkgever. De vraag is wat er dan op centraal niveau geregeld is. De verhouding werkgever en vereniging is nu omschreven in een directiestatuut. Hoe die verhouding in de nieuwe situatie is, is onduidelijk.
- Een voordracht vanuit de OR is prima, maar het is de vraag of er één OR is binnen De Nieuwe Vakbeweging

Andere vormen van directe democratie worden overigens weinig genoemd. Vanuit ons congrestraject Levendige Vereniging hebben we besloten om initiatiefrecht voor leden te introduceren, het recht om een agendavoorstel in te dienen op de Bondsraad met daarbij behorende spreektijd. Het is ook voor De Nieuwe Vakbeweging interessant om directe democratie langs deze weg te stimuleren.

ONZE VOORSTELLEN

11. De samenstelling van de Ledenraad, zoals omschreven door de kwartiermakers, ondersteunen we onder de voorwaarde dat elke sector zelf kan bepalen hoe zij de democratische structuur verder vormgeeft. In ieder geval wordt de voorzitter rechtstreeks door de leden gekozen.
12. Het Ledenparlement van de koepel bestaat alleen uit (kader)leden, niet zijnde bezoldigden.
13. Er wordt een Algemeen Bestuur ingesteld. De sectoren kiezen iemand in het Algemeen Bestuur in de functie van secretaris. Het maximale aantal secretarissen is 10. De taak van een secretaris is het verbinden van sector en koepel.
14. Er wordt een Dagelijks Bestuur van 5 personen ingesteld, zoals de kwartiermakers dat hebben beschreven.
15. Er wordt een Adviesraad ingesteld. Deze controleert en adviseert het Dagelijks Bestuur op de continuïteit van de organisatie en op een goede verbinding tussen inhoudelijk beleid en financieel beleid (vergelijk de auditcommissie bij FNV Bondgenoten). De Adviesraad rapporteert aan het Ledenparlement.
16. De zittingstermijn voor alle organen is 4 jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor 4 jaar.
17. Er wordt initiatiefrecht voor leden geregeld en het recht om een agendavoorstel in te dienen bij het Ledenparlement, inclusief spreekrecht. De wijze waarop zal nader moeten worden uitgewerkt.

4. STERKE SECTOREN, STERK GEHEEL (FINANCIERING)

WAT VINDEN DE LEDEN BELANGRIJK

De leden willen zowel sterke sectoren, als een sterke vakbeweging als geheel (een sterke koepel). Sterke sectoren zijn van belang om te zorgen voor een sterke bond op de werkvloer. Dan is een duidelijke profilering en herkenbaarheid van sector en/of vakmanschap nodig met eigen perscontacten en eigen communicatiemiddelen voor de achterban, bijvoorbeeld een website.

Een sterke bond op de werkvloer is de basis voor een sterke bond op nationaal of internationaal niveau. We kunnen pas een vuist maken in Den Haag of Brussel als we de collega's in de bedrijven kunnen mobiliseren.

Een stevige koepel is van belang voor centraal overleg met werkgevers en overheid, en de daaruit voortkomende beïnvloedingstrajecten.

De leden vinden onderlinge solidariteit tussen sectoren belangrijk; het samen investeren in strategische sectoren. Er is onder de leden een weerzin tegen versnippering van de vakbeweging. Geen al te vergaande opdeling in sectoren en een binding tussen sectoren organiseren.

Onderlinge solidariteit tussen sectoren krijgt ook een gezicht in het gezamenlijk vormgeven van sectoroverstijgende activiteiten. Daarbij worden als voorbeelden genoemd: beïnvloeding lokaal beleid, individuele dienstverlening, gezamenlijk nationaal én internationaal opereren, kaderbeleid, coördinatie arbeidsvoorwaarden. Zorg dat sectoren met elkaar kunnen samenwerken, kunnen uitwisselen en van elkaar kunnen leren.

Maak een regionale vakbonds aanpak mogelijk, zoals bijvoorbeeld rond Schiphol en de Eemshaven. Regionale dwarsverbanden zijn belangrijk in verband met campagnematig werken. Een gezonde financiële huishouding is voorwaarde voor de continuering en versterking van de vakbeweging.

VOORSTEL KWARTIERMAKERS

De kwartiermakers geven in essentie de verhouding tussen koepel en sectoren weer door de taken van beide te benoemen.

DE KOEPEL

Cruciale taken voor de koepel zijn:

- Strategieonderzoek en –ontwikkeling ten behoeve van het investeren van mensen en middelen in (nieuwe) sectoren en beroepsgroepen en het faciliteren van het oprichten van nieuwe vakbondsactiviteiten en -eenheden;
- Gemeenschappelijke communicatie en woordvoering;
- Beleidscoördinatie en lobby voor sectoroverstijgend werk;
- Specifiek: arbeidsvoorwaardencoördinatie, nationaal/internationaal overleg; onderzoek/ beleidsontwikkeling voortvloeiende uit plan/beleidscyclus, organisatiebeleid (nieuwe/zwakke sectoren/doelgroepen en domeindiscussies), strategisch onderzoek;
- Financiën (inclusief beheer stakingskas), groepscontrol en risicomanagement;
- Beheer van het gemeenschappelijk ledenbestand;
- Uitvoeren of (intern) uitbesteden van een gemeenschappelijke front-office (informatie over lidmaatschap en dienstverlening voor alle sectoren/doelgroepen).

Gesproken wordt over een kleine hoogwaardige staf, ledenadministratie en front-office op koepelniveau.

Uit het oogpunt van kwaliteit en efficiency leent een aantal activiteiten zich voor gemeenschappelijke uitvoering. Voor de uitvoering van deze gemeenschappelijke taken wordt een afzonderlijke service/ facilitaire organisatie opgericht. De kwartiermakers stellen zich voor dat sectoren/doelgroepen zelf bepalen welke van deze taken zij zelf gaan uitvoeren of welk zij gezamenlijk willen oppakken. De taken zijn:

- Werkzaamheden gerelateerd aan de dienstverlening zoals belastingservice, kortingsregelingen, etc
- Loopbaanondersteuning
- Regionaal werk
- Marketing ondersteuning
- Administratieve diensten
- ICT
- Huisvesting

Tot slot benoemen de kwartiermakers een aantal taken, waarvan onderzocht kan worden of gemeenschappelijke uitvoering mogelijk en/of wenselijk is. Het betreft:

- Beleidsonderzoek en –advies (o.a. op het gebied van arbeidsmarkt, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden, pensioen, arbobeleid)
- Juridisch onderzoek en advies
- Vakbondsscholing

DE SECTOREN

De sectoren zijn zelfstandige verenigingen met eigen personeel en met eigen contributie-inning en een afdracht naar de koepel. Wat daaruit helder wordt is:

- De sectoren dragen een vast bedrag per lid af ter dekking van de kosten van de (kleine) gemeenschappelijke koepelorganisatie en het gemeenschappelijk investeringsfonds. En er wordt afgedragen t.b.v. een gemeenschappelijk weerstandsfonds. Gestreefd moet worden naar een eenduidige contributiestructuur (basislidmaatschap). Daarbovenop kunnen sectoren een opslag vragen.
- Het Ledenparlement besluit tot afdracht van ontvangen werkgeversbijdrage t.b.v. gemeenschappelijke investeringsprojecten en bepaalt de omvang. Verder wordt hierover gesteld: Uit de werkgeversbijdragen kunnen binnen de geldende bepalingen ook overheadkosten en kosten van belangenbehartiging gefinancierd worden.

Mede op basis daarvan wordt een vast percentage van de werkgeversbijdragen bestemd ter financiering van sommige onderdelen van de dienstverlening gericht op:

- (collectief georganiseerde) dienstverlening, waaronder loopbaanbemiddeling;
- Onderzoek naar versterking van de positie van leden op de arbeidsmarkt.

Verder schrijven de kwartiermakers:

- Subsidies voor een specifiek doel en die verantwoord moeten worden vallen in principe aan de sector toe.
- Wanneer inkomsten uit fondsen breder dan alleen aan het sectordoel kan worden besteed, ligt afdracht aan de koepel voor de hand.
- In principe nemen alle sectoren op contractbasis deel aan de gemeenschappelijke serviceorganisatie.

Voor de koepelorganisatie en de gemeenschappelijke serviceorganisatie dient als vervolgstap een globaal financieel model te worden gebouwd. Daarvoor moet echter antwoord worden gegeven op de volgende vragen:

- Wat is de verwachting ten aanzien van activiteiten die binnen een zelfstandige eenheid vanuit een eigen werkorganisatie worden ondernomen?
- Welke activiteiten lenen zich voor gemeenschappelijke uitvoering?
- Welk deel van de werkgeversbijdragen moet worden beschouwd als zuiver gericht op de eigen sector / het eigen beroep?

Ook dient een inschatting te worden gemaakt van de omvang van investeringsbedragen op het niveau van de koepel. Daarnaast is het duidelijk dat de financiële startpositie van de diverse bonden sterk van elkaar verschilt. Het is nadrukkelijk de bedoeling om in samenwerking met de penningmeesters van de bonden in de periode tot de oprichtingsbijeenkomst het financiële model verder te ontwikkelen, zodat voldaan wordt aan de criteria van een gezonde en solidaire nieuwe vakbeweging.

ONZE BEOORDELING

Wij vinden het belangrijk dat er in De Nieuwe Vakbeweging sprake is van een sterke basis en een sterke koepel. Daarbij is het van belang om helder te hebben wat de taken en bevoegdheden van de koepel zijn en wat de taken en bevoegdheden van de sectoren zijn. Hierbij horen de benodigde financiële middelen.

In de voorstellen van de kwartiermakers over taak- en bevoegdheidsverdeling ligt een duidelijk accent op zelfstandige sectoren. De kwartiermakers hebben het daarnaast over een kleine koepelorganisatie. Dit geeft de indruk dat het ook een minder sterke koepel kan worden. Wij willen graag een sterke koepel, met een stevige vuist naar Den Haag en Brussel, en een stevige onderlinge gelijkgezindheid en samenwerking.

Wat de kwartiermakers schrijven over de taken van de koepelorganisatie is wel positief, zij het nog weinig concreet. Zij noemen onder meer: strategieonderzoek en –ontwikkeling, gemeenschappelijke communicatie en woordvoering, beleidscoördinatie en lobby voor sectoroverstijgend werk, het investeringsfonds en een gemeenschappelijk weerstandsfonds.

Een sterke en slagvaardige koepel vraagt ook structurele middelen voor belangrijke campagnes. Een campagne als Wet Werken Naar Vermogen moet op koepelniveau georganiseerd en gefinancierd worden, met stevige binding in de sectoren. Dergelijke campagnes krijg je niet van de grond als je voor elke campagne apart de financiering moet gaan regelen. Dit vraagt een grotere afdracht dan de huidige afdracht aan de vakcentrale.

Een centrale plaats moet er zijn voor de beleidsdienst en voor kaderopbouw. Beleid van De Nieuwe Vakbeweging moet gevoed worden door de ervaringen in sectoren. En andersom; van onderop geformuleerd beleid zal ook weer in de sectoren geïmplementeerd moeten worden.

Voor kaderopbouw geldt dat kaderleden onmisbaar zijn om de vakbeweging sterk te maken. Daar is onder andere training en begeleiding voor nodig. Zowel maatwerk in de sectoren als een goed sectoroverstijgend aanbod. Maatwerk en aanbod zullen naadloos op elkaar aan moeten sluiten. En kaderleden moeten in de gelegenheid zijn om van elkaar te leren, ook over de sectorgrenzen heen. Een vakbondsschool zal daarom stevig in de koepel moeten worden verankerd en zijn wortels in de sectoren moeten hebben.

ONZE VOORSTELLEN

18. De koepel organiseert, naast wat de kwartiermakers al noemen, in ieder geval de volgende sectoroverstijgende diensten en activiteiten: belastingservice, lokaal vakbondswerk (met name beïnvloeding gemeentelijk beleid op werk en inkomen) en de dwarsverbanden Uitzendkrachten en Diversiteit. Beleidsonderzoek en –advies, juridisch onderzoek en -advies en kaderopbouw maken deel uit van de koepel en hebben een sterke binding in de sectoren.

Het Ledenparlement zal bepalen of er nog meer diensten of activiteiten hieraan toegevoegd worden.

19. Gestreefd wordt naar zoveel mogelijk gezamenlijke huisvesting van sectoren.

20. Wij stellen voor dat, gezien de taken van de koepel, de afdracht aan de koepel een veelvoud is van de huidige afdracht aan de vakcentrale FNV. Het gaat daarbij om een deel van alle inkomsten, dus zowel een vast bedrag van de contributie als een deel van de werkgeversbijdragen, etc. Dat vraagt om commitment van alle aan te sluiten vakorganisaties om deze substantiële afdracht te doen, dan wel er naar toe te groeien.

NB: Het lijkt ons niet wijs, zoals in de voorstellen van de kwartiermakers staat, om op dit moment te bepalen dat een deel van de werkgeversbijdrage besteed moet worden aan arbeidsbemiddeling.

21. De Nieuwe Vakbeweging stelt eisen aan financiële soliditeit en toekomstbestendige financiële gezondheid van organisaties die toetreden. Dat betreft zowel het moment van toetreden als het te voeren financiële beleid tijdens het lidmaatschap van De Nieuwe Vakbeweging. De afhankelijkheid van werkgeversbijdragen wordt zodanig beperkt dat door het eventueel wegvallen daarvan de betreffende organisatie voldoende tijd heeft dit op te vangen zonder dreigend faillissement.

5. TIJDPAD EN MIGRATIE

WAT VINDEN DE LEDEN BELANGRIJK

Tijdens de ledenraadpleging is dit onderdeel niet apart aan de orde gesteld. Wel zullen we de voorstellen toetsen aan de uitgangspunten die leden bij andere onderwerpen hebben geformuleerd.

VOORSTEL KWARTIERMAKERS

- Bonden geven voor het oprichtingscongres op 23 juni al aan hoe zij zich op gaan knippen.
- Bonden die op 23 juni 'ja' zeggen tegen oprichting van De Nieuwe Vakbeweging committeren zich op 1 december een besluitvoornemen te formuleren over hoe zij deel gaan uitmaken van De Nieuwe Vakbeweging; om de FNV op te heffen en een traject in hun eigen organisaties vorm te geven om op 1 april 2013 aan te sluiten. De Federatieraad gaat akkoord met een transitieplan met bijbehorende begroting.
- Vanaf 23 juni 2012 worden alle leden van de bonden die ingestemd hebben met oprichting van De Nieuwe Vakbeweging direct ook lid hiervan.
- De FR besluit dat de FNV lid wordt van de transitieorganisatie. Daarmee worden alle leden van de FNV bonden automatisch onderdeel van die tijdelijke organisatie (zonder dat er iets verandert aan de bevoegdheden van de bonden).
- Op 15 september 2012, net voor Prinsjesdag, wordt een tijdelijke Ledenraad of Ledenparlement geïnstalleerd (beide termen worden gebruikt). De tijdelijke Ledenraad wordt omschreven als een 'raadgevend orgaan'. De samenstelling en bevoegdheden van de tijdelijke Ledenraad zijn nog niet uitgewerkt.
- Het bestuur van de transitieorganisatie stelt 'met behulp van de FNV-organen' een vernieuwingsagenda op korte termijn vast op basis waarvan, vanuit de visie van De Nieuwe Vakbeweging, ingespeeld kan worden op de actualiteit. De vernieuwingsagenda vervangt het lopende werkplan van de FNV. Het bestuur van de transitieorganisatie geeft uitvoering aan de vernieuwingsagenda.
- Het Federatiebestuur en de Federatieraad van de FNV richten zich in de praktijk naar het beleid en de besluiten van de transitieorganisatie. Alle FNV bonden (blijkbaar ook bonden die niet hebben besloten toe te treden tot De Nieuwe Vakbeweging) committeren zich hieraan.
- Op 1 mei 2013 gaan bonden over naar De Nieuwe Vakbeweging en wordt de FNV opgeheven. De werkorganisatie kan maximaal een jaar later volgen.

IN HET MIGRATIETRAJECT HEEFT DE VOORZITTER DE VOLGENDE BEVOEGDHEDEN:

- De voorzitter wordt door de kwartiermakers voorgesteld en door de vergadering van oprichtende bonden benoemd. Na instemming van de Federatieraad is dezelfde persoon tijdelijk ook voorzitter van de FNV.
- De voorzitter heeft in beide besturen een doorslaggevende stem.
- De voorzitter heeft toegang en sturing op vakinhoudelijke ondersteuning in verband met inhoudelijke standpuntbepaling richting buitenwereld.
- De voorzitter beschikt over de mogelijkheid de tijdelijke ledenraad te raadplegen (bijlage document kwartiermakers, pagina 13). Daarnaast beschikt de voorzitter over het instrument van het raadgevend referendum met instemming van 1/3 van de ledenraad.
- De voorzitter kiest twee bestuurderszetels in de transitieorganisatie op voordracht van toetredende bonden. De voorzitter doet zelf ook een voordracht voor één lid, verantwoordelijk voor het transitietraject. Mogelijk wordt één lid toegevoegd op voordracht van andere bonden dan FNV bonden. De voorzitter heeft in geval van een vierhoofdig bestuur een doorslaggevende stem. Het bestuur legt verantwoording af aan de tijdelijke Ledenraad.

ONZE BEOORDELING

Het voorstel van de kwartiermakers omvat 'input voor statuten' van de nieuwe organisatie. FNV Bondgenoten onthoudt zich op dit moment van een oordeel over deze statuten; dit is aan de orde als een versie van de statuten beschikbaar is die is aangepast aan het definitieve voorstel van de kwartiermakers.

COMMITMENT EN OVERGANGSPERIODE

Het is voor ons helaas onmogelijk al per 23 juni een besluit te nemen over de manier waarop FNV Bondgenoten zich gaat aansluiten; de bond heeft per die datum nog niet kunnen besluiten om toe te treden. Er kan wel een commitment worden aangegaan dat de bond zich inspant om tot zo'n besluit te komen.

Wanneer niet alle bonden over willen naar De Nieuwe Vakbeweging vraagt het opheffen van de FNV veel tijd en aandacht. In dit kader zijn ook zaken als de verdeling van het vermogen van de vakcentrale een aandachtspunt.

Leden van de FNV bonden kunnen per 23 juni geen lid worden van de nieuwe organisatie omdat de bonden op die datum nog niet hebben besloten om toe te treden. Een Ledenparlement bij de nieuwe organisatie is voorbarig zolang nog niet duidelijk is wie aan deze nieuwe organisatie gaan deelnemen. Het voorstel dat de FNV in haar geheel onderdeel wordt van de transitieorganisatie is raar als niet alle bonden al hebben ingestemd met oprichting van De Nieuwe Vakbeweging.

Hoe enthousiast we ook zijn over de overgang naar De Nieuwe Vakbeweging, het uiteindelijke besluit kunnen we pas nemen als helder is hoeveel bonden deze stap ook zetten.

De democratische controle tijdens de overgangperiode is ontoereikend. De Federatieraad wordt min of meer buiten werking gesteld. De bevoegdheden van het tijdelijk Ledenparlement zijn nog niet uitgewerkt; de formulering dat de voorzitter het parlement 'kan' raadplegen en de omschrijving 'raadgevend orgaan' suggereren vrijblijvendheid. Het Ledenparlement wordt overigens pas geïnstalleerd als de voorzitter al bijna drie maanden in functie is. Tegelijk heeft de voorzitter ruime bevoegdheden als het gaat om het selecteren van medebestuurders, het herschrijven van het FNV-werkplan en het extern vertegenwoordigen van de organisaties.

TIJDPAD

Het voorgestelde tijdpad is om verschillende redenen niet haalbaar en niet wenselijk:

- Een overhaaste opsplitsing gaat ten koste van de slagkracht van de vakbeweging.
- Het opsplitsen van de bond in sectoren vormt een ingrijpende reorganisatie. Een ordentelijke uitvoering inclusief democratische besluitvorming en medezeggenschapstraject vergt beduidend meer tijd dan voorzien in het voorstel van de kwartiermakers.
- Het kan niet zo zijn dat er al een commitment wordt gevraagd over opsplitsing van bonden terwijl er nog geen sprake is van een solide en toekomstbestendig financieringsmodel.

FNV Bondgenoten wil voortgang maken met de vernieuwing van de vakbeweging. Daarom kan het niet anders dan dat wij als FNV Bondgenoten in ons geheel over gaan naar De Nieuwe Vakbeweging. Op die manier zijn we in staat om snel met elkaar een nieuwe vakbeweging te vormen, zonder dat dit ten koste gaat van het vakbondswerk dat meer dan ooit nodig is.

We vinden het belangrijk om van meet af aan sectorale invulling te geven aan de vertegenwoordiging in het Ledenparlement. Dat betekent dat wij niet als FNV Bondgenoten als geheel zitting zullen nemen in het Ledenparlement, maar dat wij vanuit onze sectoren daar invulling aan geven. De sectoren organiseren ieder op eigen wijze een democratisch proces om tot een afvaardiging namens die sector te komen in het Ledenparlement. Daarmee worden de sectoren vertegenwoordigd in het Ledenparlement en niet FNV Bondgenoten als geheel.

Om voortvarend vorm te geven aan de vernieuwing kan nu al worden gestart met het vormgeven van een Ledenparlement binnen de huidige FNV.

ONZE VOORSTELLEN

22. Indien FNV Bondgenoten op 23 juni besluit om in te stemmen met de oprichting van De Nieuwe Vakbeweging dan omvat dit besluit een intentieverklaring om te besluiten om toe te treden tot deze organisatie en de daartoe nodige veranderingen door te voeren. Het daadwerkelijke besluit om al dan niet toe te treden valt pas in een later stadium (maart 2013).
23. De Nieuwe Vakbeweging krijgt leden, een Ledenparlement en een bestuur op het moment dat bonden zich aansluiten. Tot dat moment blijft de FNV de vertegenwoordiger van de aangesloten organisaties, ook naar buiten toe, en behoudt de Federatieraad, of bij voorkeur daarvoor in de plaats een nieuw Ledenparlement binnen de FNV, zijn toezichhoudende rol op het bestuur. Er is geen sprake van een dubbelbestuur en er is geen sprake van dat leden van bonden automatisch lid worden van De Nieuwe Vakbeweging voordat bonden definitief besloten hebben om toe te treden. Binnen het bestuur van de FNV hoort de ontwikkeling van De Nieuwe Vakbeweging tot de verantwoordelijkheid van de secretaris.
24. De transitieorganisatie is een uitvoeringsorganisatie die uitsluitend als taak heeft om de ontwikkeling van De Nieuwe Vakbeweging te ondersteunen. De transitieorganisatie heeft geen leden, en de FNV wordt geen onderdeel van de transitieorganisatie.
25. Om voortvarend vorm te geven aan de vernieuwing wordt nu al gestart met de oprichting van een Ledenparlement binnen de huidige FNV.