

Cihan Ugural ¹: Arbeiders beter organiseren en vakbondsmacht opbouwen

Als we vakbond definiëren als 'arbeiders die zich verenigen om samen op te komen voor een beter leven' dan is het duidelijk dat dat op heel veel werkvloeren in Nederland niet het geval is. Dus is de vraag hoe we in deze context ervoor kunnen zorgen dat arbeiders zich beter gaan organiseren.

In principe moeten we bij elke stap die we zetten de vraag stellen: "hoe helpt deze stap ons om meer vakbondsmacht op te bouwen?" Vakbondsmacht is voor mij het aantal leden en actieve leden en het aantal actieve vakbondsgroepen die er zijn. Om die vakbondsmacht op te bouwen moeten arbeiders in beweging komen. En iemand komt pas in beweging als er een thema is wat iemand daadwerkelijk wil veranderen (diepgevoeld), en als iemand hoop/vertrouwen/perspectief heeft om dat ook te kunnen veranderen. Bij het bieden van hoop/vertrouwen/perspectief kijken we naar drie aspecten:

- 1) Bij wie we moeten zijn om het diepgevoelde thema te veranderen, dus wie is de beslisser?
- 2) Wat de beslisser(s) moet(en) ervaren; en
- 3) Wat wij moeten doen om hen dat te laten ervaren.

Op deze manier werken we de strategie uit. Maar wat zijn dan de thema's waarop mensen in beweging zullen komen? Uiteraard kan dit per werkvloer, per cao-traject anders zijn. Maar in grote lijnen zou één van de belangrijkste kerntaken van een vakbeweging moeten zijn om een stevig fundament te bouwen in de samenleving. Zonder een stevig fundament, zal de zogezegde 'race naar beneden' nooit stoppen. Twee thema's die belangrijk zijn voor een stevig fundament waar de vakbeweging zich volop in zou moeten zetten zijn zekerheid en een fatsoenlijk inkomen (minimaal 14 euro). En tegelijkertijd deze twee thema's gebruiken als middel om vakbondsmacht op te bouwen op de werkvloer. Zo slaan we drie vliegen in één klap. We richten ons op thema's die diepgevoeld worden door miljoenen mensen in Nederland; door samen met deze miljoenen mensen deze strijd aan te gaan, versterken we de vakbond; en we bouwen aan een stevig fundament dat essentieel is voor het stoppen van de 'race naar beneden'.

Alleen: hoe doe je dat in een dynamiek waarbij veel mensen die onder de 14 euro verdienen met een onzeker contract snel van baan veranderen; en de achterban van de FNV – die ook de koers van de vakbond bepaalt – voornamelijk mensen zijn die (veel meer) zekerheid hebben en meer dan 14 euro per uur verdienen? Daarnaast is er ook een andere scheidslijn, namelijk dat de achterban van de FNV voornamelijk oud, wit en man is. Want hoe minder je verdient, hoe onzekerder je contract is, en hoe groter de kans is dat je vrouw en/of iemand van kleur bent.

Het organiseren van de arbeiders kan dus slechts op één manier: de FNV moet zich meer gaan richten op de potentiële achterban (de jonge vrouw van kleur met een onzeker contract die minder verdient dan 14 euro per uur), in plaats van op de bestaande achterban (de oude witte man met een vast contract die meer verdient dan 14 euro per uur). Een aantal belangrijke uitgangspunten bij het organiseren van deze potentiële achterban is:

1. Mensen niet slechts zien als arbeiders. Mensen hebben meerdere identiteiten waar ze ook onderdrukking in meemaken. Deze onderdrukkingen hebben altijd een relatie met de *core*

¹ Cihan is leider van de FNV campagne 'voor 14'.

business van een vakbeweging: werk en inkomen. Dit betekent dat we als vakbeweging mensen op meer plekken moeten ontmoeten dan slechts op de werkvloer. Ook in wijken, verenigingen, andere bewegingen en organisaties, buurthuizen, etc. En dat we de andere onderdrukkingsvormen moeten internaliseren.

2. De vraag 'hoe organiseer ik mensen?' centraal stellen, in plaats van 'hoe bereik ik een goede cao?'. Want door de vraag 'hoe organiseer ik mensen?' centraal te stellen, kunnen we buiten ons eigen belemmerende structuren om denken. Zo kunnen we het hebben over 'arbeidsmigranten organiseren' in plaats van 'distributiecentra organiseren'. Want als we distributiecentra willen organiseren waar het gemiddeld verloop zes maanden is, zullen we falen. Daarnaast geldt dat alles wat we doen – zowel onze strijd op de werkvloer als onze strijd in Den Haag – in het teken moet staan van hoe we sterker worden.

3. Het gaat er om dat het vakbondsidee blijft bestaan, en niet de institutie. Het is dus essentieel dat de FNV een bewuste aanpak heeft over het idee, het bewustzijn van 'de noodzaak waarom arbeiders zich moeten verenigen', in plaats van dat de aanpak is te laten zien hoe goed de FNV (als een institutie, als een derde partij) is.

4. Dat de vakbond een visie heeft en vanuit die visie de focus bepaalt. Wat mij betreft is de visie het opzetten en verstevigen van een fundament in de samenleving waardoor iedereen kan leven in plaats van overleven.