

Saskia Boumans¹: Je zelfopvatting bepaalt je vakbondswerk

De bijdragen in dit bundel 'De vakbond en de werkvloer, op zoek naar nieuw relaties' maken duidelijk waar de schoen knelt: hoe organiseren we een sterke vakbond met zelfbewuste leden onder het motto "wij zijn de vakbond", en dit zonder de regie lost te laten? De samenstellers Wim Eshuis en Rosa Kösters geven met dit bundel een voorzet tot een nuttig debat.

Werkende mensen werken op de werkvloer, per definitie zou je kunnen zeggen. Dus moet je ze daar ook organiseren, toch? Maar in de praktijk blijkt dat niet zo makkelijk, en achter deze vanzelfsprekende gedachte zitten ook valkuilen. Vooral wanneer iets vanzelf lijkt te spreken kan je de gedachte beter kritisch voor het licht houden.

De huidige aanpak van de FNV is centralistisch, en de organisatie worstelt met haar interne democratie, zo lezen we. In de bijdragen wordt meerdere keren als verklaring de professionalisering aangegeven die Henri Polak met de diamantbewerkerbond in het laatste decennium van de 19^e eeuw doorvoerde. Maar is dit het hele verhaal? Is alles terug te brengen op de geschiedenis? Of heeft de wijze van organiseren en de rol die leden en bezoldigden krijgen toebedeeld ook te maken met het doel dat de vakbond voor zichzelf formuleert?

De FNV stelt dat voor het verbeteren van de positie van werknemers een noodzakelijke (eerste) stap een sterke vakbond is. De verzwakking van vakbonden is een belangrijke verklaring voor de groeiende ongelijkheid in de wereld. Activerend vakbondswerk, organiseren, campagnes en de inzet van vakbondsconsulenten heeft dan ook vaak expliciet als doel om de vakbond sterker te maken: leden werven, kadergroepen oprichten of sterker maken. Van de vier doelen die de FNV zich in de huidige congresperiode tot 2021 heeft gesteld, gaan de eerste twee over het sterker maken van de club zelf. Organiseren moet de vakbond versterken, maar dit doel overstijgt dus de werkvloer, en wordt niet per sé op de werkvloer vastgelegd.

Nu is op zich het doel de vakbond te versterken niet onlogisch. De vakbeweging heeft veel gerealiseerd en er is veel om te verdedigen. De Nederlandse vakbeweging sluit cao's af voor zo'n 6 miljoen werknemers en beheert miljarden aan pensioengeld, weegt via de SER en de Stichting van de Arbeid sterk op het vormgeven van de sociaaleconomische kaders en de sociale zekerheid, voert jaarlijks tientallen rechtszaken waarin ze honderden miljoen euro's voor leden weet te regelen, sluit honderden sociale plannen af waardoor duizenden en duizenden werkenden betere ontslagvoorwaarden krijgen, etc. etc. Een sterke vakbond is fijn en noodzakelijk. Maar hoe ga je dan om met onbezonnen acties van zelfbewuste leden op de werkvloer (en bezoldigden die hen steunen)

¹ Saskia Boumans werkt aan een onderzoek naar werkgeversorganisaties bij de Universiteit van Amsterdam en is één dag per week werkzaam bij de FNV.

die “jij bent de vakbond” iets te letterlijk nemen naar de smaak van de werkorganisatie of bestuur? Wie vult het doel waarvoor op de werkvloer georganiseerd wordt concreter in?

Op het congres in 2021 gaat geconstateerd worden dat het niet gelukt is om de ledenafname te stoppen, ondanks veel investeringen in activerend vakbondswerk. Wat de bundel en met name de bijdragen van Wim Eshuis en Jan Verhagen, goed laten zien, is dat een methode niet kan zonder inhoud en zonder een diepe doorwerking in de organisatie.

De boodschap van het activerend vakbondswerk is: jij bent de vakbond. Maar dit wordt niet weerspiegeld in de werking van de bond. De interne democratische structuren zijn de laatste decennia afgebouwd. Er is weliswaar een ledenparlement bijgekomen, maar ‘lager’ in de organisatie op lokaal, regionaal en bedrijfsniveau zijn er nu minder mogelijkheden om invloed te hebben op het bondsbeleid en op de eigen werking dan in de jaren 80.

Het is verder voor nieuwe leden moeilijk om zelfstandig actief te worden in de vakbond. Mensen die via een project of campagne in aanraking komen met de bond, krijgen een plekje toebedeeld, maar voor al die anderen is het onduidelijk hoe ze in aanraking komen met andere leden in hun werkorganisatie.

Een derde probleem is dat de FNV sterk geïnstitutionaliseerd is. Dit gaat gepaard met een praktijk van overtuigen, uitruilen en compromissen sluiten, die typerend is voor een vakbond in een corporatistisch stelsel. Jarenlang heeft de FNV te weinig een eigen geluid gehad. Een goed voorbeeld hiervan is dat de FNV sterk de neiging heeft om een onderhandelingsresultaat, een cao of een sociaal akkoord, te verdedigen. Wanneer gedacht wordt in termen van sociaal partnerschap wordt een onderhandelingsresultaat gezien als de uitkomst van een openhartig gesprek waarbij elke partij zijn best doet ‘het algemeen belang’ te dienen. Dus áls er een resultaat is, is dat per definitie goed. Het is de vraag of dat ooit zo heeft gewerkt, maar anno 2020 in ieder geval niet meer. De uitkomsten zijn daar te onevenwichtig voor. Het valt op dat werkgevers en hun organisaties dit mechanisme minder hebben geïnternaliseerd. Als zij niet tevreden zijn met (delen) van een sociaal akkoord waar hun handtekening onder staat, laten ze van zich horen. De werkgevers hebben ook een duidelijk beeld van hun rol in de economie en de conclusie die zij daaruit trekken voor beleid. Zij zeggen al decennia dat ‘de welvaart en de werkgelegenheid in ons land afhankelijk is van een sterke concurrentiepositie van BV Nederland en loonmatiging en lastenverlichting daarom voor ons noodzakelijk zijn.’

De FNV daarentegen heeft een minder eenduidig verhaal. Soms is het verhaal dat de machtsbalans moet worden hersteld door werkgevers er van te overtuigen dat zij óók belang hebben bij overleg met vakbonden. Het Offensief in het begin van de congresperiode is daar een goed voorbeeld. Toen is er onder andere een brief aan de SER geschreven met daarin een ‘uitgestoken hand’ van de FNV om gezamenlijk de race naar beneden te stoppen.

De aanpak van organisering daarentegen is meer confronterend, met werkgevers en werknemers die tegenover elkaar staan, zodat verbetering van arbeidsvoorwaarden wordt afgedwongen op basis van de machtsverhouding. Deze confronterende opstelling sluit echter niet aan bij het algemene beeld van de vakbond. Het lijkt alsof de nadruk op organisering als oplossing voor de vakbondskwalen ook een manier is om het niet te hebben over de algehele koers van de FNV, en wat dat misschien te maken heeft met ledenverlies en verzwakking op de werkvloer. Organisering zelf dreigt dan paradoxaal een van boven af gestuurd proces te worden, met de nadruk op het proces en niet op de inhoud van het vakbondswerk en de koers die erdoor wordt belichaamd.

Het zou goed zijn als de FNV een helder en duidelijk verhaal ontwikkelt over de bijdrage van 'iedereen die werkt, wil werken en heeft gewerkt' in de democratische samenleving gebaseerd op gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid, vrijheid en solidariteit. De huidige inhoudelijke kaders van de FNV zijn zo breed en zo vaag dat het nauwelijks houvast biedt. Het voordeel hiervan is dat er heel veel mogelijk is, want voor elke mening is een plek. Het nadeel is dat het hierdoor moeilijk is om met elkaar in gesprek en discussie te gaan over het doel en de strategie van de vakbeweging. Duidelijkere inhoudelijke keuzes zullen het mogelijk maken om ook het activerend vakbondswerk beter uit te werken en een plek te geven in alle lagen van de vakbeweging. Leden, niet-leden en bezoldigden hebben dan immers een beter beeld binnen welke kaders er gewerkt wordt en waarvoor iedereen actief is.