

Wat kunnen we voor de toekomst leren van Tata Steel IJmuiden?

Tata Steel, het voormalige Hoogovens, kan in alles gezien worden als een FNV bolwerk. 4400 leden, 80 vakbondskaderleden, een bestuur, een eigen aanloopkantoor en een medezeggenschap die sterk bevolkt wordt met FNV leden. Dat is niet zomaar gekomen. Er ligt een rijke historie van vakbondswerk, acties en stakingen aan ten grondslag. Ontstaan, zo'n 50 jaar geleden, door middel van een aanpak die toen 'bedrijvenwerk' werd genoemd. Het bedrijvenwerk is nog steeds bepalend voor het succes in IJmuiden. Want ondanks de personeelsafname is het ledenbestand relatief gegroeid. Dwars tegen de stroom in.

Slagkracht

De FNV heeft vakbondsbolwerken nodig. Natuurlijk zijn ze er nog wel in de sectoren van metaal, havens, spoor en hier en daar in de industrie. Maar ze nemen af. Of verliezen aan slagkracht. Er moeten voor de FNV, sectoren zijn die voorop gaan in de strijd. Door actie te voeren als het moet en te 'polderen' als dit wat oplevert voor werkenden. Als de FNV slagkracht afneemt en de ledenaantallen teruglopen dan kan je wachten op het moment dat de sectoren zich gaan afvragen wat hun toekomst binnen de FNV is?

Fusie FNV

Bij de fusie in 2015 van FNV Bondgenoten, FNV Bouw, FNV AbvaKabo en FNV Sport was namelijk de gedachte dat als het groter zou worden, we effectiever en efficiënter kunnen gaan werken. En dat zogenaamde 'witte vlekken' waar geen vakbond is beter bediend en toegewezen kunnen worden aan een sector. En dat mensen zich meer langs de lijnen van hun beroep kunnen organiseren. We zijn nu 5 jaar verder. Een zekere balans is wel op te maken. We hebben tienduizenden leden verloren. Het is steeds moeilijker om kaderleden te vinden die actief worden. Er is momenteel een mega reorganisatie aan de orde onder het personeel. Een onderzoeksbureau, in opdracht van het bestuur, concludeerde dat de sectoren slecht worden gebruikt om de slagkracht te vergroten. En zij concludeerden messcherp dat de governance-structuur binnen de FNV helemaal fout is. In de FNV toekomstplannen staan de jeukende woorden als 'de vereniging en de leden centraal'. Maar in de plannen zou moeten staan hoe ontwikkelen bedrijven en sectoren zich de komende 5 of 10 jaar. Of hoe leden meer invloed krijgen op het beleid? Wat is de impact van de coronacrisis? En hoe er meer differentiatie gaat komen in het beleid voor leden. En hoe we in de sectoren dichterbij de leden kunnen komen?

Projectenbond

De FNV is zich de afgelopen jaren gaan ontwikkelen als een 'projectenbond' waar veel menskracht en geld in wordt gestopt met enkel thema's die veelal op Den Haag zijn gericht met slecht gevulde pleintjes. De van bovenaf georganiseerde campagnes geven geen ruimte voor inhoudelijke beïnvloeding van onderop. Dat is geen voorbeeld van vakbondsdemocratie. De alles bepalende machtspositie van het 'ledenparlement' leidt elke keer weer tot een discussie met het dagelijks bestuur van de FNV en leidt tot een irreëel eisenpakket waardoor elk onderhandelingsresultaat gevoeld wordt als een nederlaag. Het leidt tot verlies aan slagkracht en trage besluitvorming. We doen er maanden over om een 'ei te leggen' over het één of ander. Het risico hiervan is dat de FNV regelmatig de boot mist, niet kan acteren in het nú en daarmee als een verlamd hert in de koplampen leden verliest. Neem de Hema. Eigenlijk had de FNV natuurlijk moeten zeggen: 'dan kopen wij toch de Hema'. Maar dat laten we over aan Mei Li Vos en haar anti-vakbond AVV.

Nieuw elan

Bovendien blijken de successen die wél geboekt worden over het algemeen matig en dat is ook logisch omdat rechtse kabinetten niet zoveel boodschap hebben aan de gekozen thema's. En dat zal de komende jaren aan de orde blijven met het huidige politieke klimaat, vrees ik. Of PvdA, GroenLinks en SP moeten de armen in één slaan en over hun kinnesinne en ego's heen kunnen stappen. Dat zou met een optimistisch verhaal nieuw elan kunnen geven waar kiezers in kunnen gaan geloven.

Focus aanbrengen binnen het vakbondswerk is goed en ook zeker noodzakelijk maar laat die focus dan ontstaan binnen de sectoren en leg de besluitvorming erover neer bij de sectorraden in plaats van het 'ledenparlement'. In de sectorraden weet men wat er speelt binnen de sectoren, in het 'ledenparlement' is dat helaas niet het geval.

Naast het verleggen van zeggenschap is het belangrijk dat de blik van FNV (zowel vereniging als werkorganisatie) weer naar buiten moet in plaats van bezig zijn met interne beslommeringen. De fusie, de reorganisatie, het gaat allemaal ten koste van de aandacht voor de leden. In plaats van bezig te zijn met waar een vakbond voor staat, is men bezig met de eigen positie. Logisch, in een onzekere periode, maar funest. Het gevaar is dat als de focus te lang intern gericht blijft, er een moment komt dat je de verbinding verliest met je leden, je die kwijtraakt omdat ze zich niet gehoord voelen en je uiteindelijk ten onder gaat. Dit is al aan het gebeuren.

Cultuuromslag

Het tij keren vergt een cultuuromslag. Een cultuuromslag vergt bereidheid om écht te veranderen, en niet alleen te zeggen dat je wilt veranderen. Om in de spiegel te kijken en naar jezelf te kijken en te denken "dit moet anders". Dat is eng want het impliceert dat je ook naar de lelijke kanten van jezelf durft te kijken en daarmee aan de slag gaat. Dat vraagt weer een veilige werkomgeving, iets wat op dit moment ver te zoeken is bij de FNV.

Daarom kunnen we die hoognodige cultuuromslag niet zelf faciliteren, daar hebben we externe hulp bij nodig. Wij zien onze eigen blinde vlekken niet en het is moeilijk om elkaar te confronteren met dingen die we liever niet van onszelf willen zien in een onveilige omgeving. Maar als we dit voor elkaar krijgen ontstaat er automatisch ruimte voor creativiteit, voor positiviteit, voor een organisatie en vereniging waar mensen zich tot aangetrokken voelen en dat is wat we willen.

Ondertussen zal de FNV aan een nieuw verhaal moeten werken. En dan valt er veel te leren van Tata Steel. De toekomst van de FNV ligt dichtbij mensen en hun issues. Gericht op de organisatie van bedrijvenwerk en een gedifferentieerde vakbonds aanpak. Dan is er toekomst voor de FNV.

Fantoomgroei

Het boek Fantoomgroei van Sander Heijne en Hendrik Noten geeft richting aan een nieuw verhaal over een economie voor een andere, betere wereld. Zij maken meer dan eens duidelijk dat er geen individuele oplossingen zijn voor collectieve problemen. Hun boek is een pleidooi om werknemers te organiseren en te mobiliseren om samen te strijden voor wat hen toekomt. Maar zij constateren tegelijk hoe de Nederlandse sociaaldemocratie - eerst de FNV, gevolgd door de PvdA - zich sinds de jaren tachtig heeft laten inkapselen in het neoliberale discours. Te lang hebben we proberen constructief mee te praten met een rechts discours, zonder de ideeenstrijd nog werkelijk te voeren.

Fantoomgroei laat ons ook zien hoe de arbeidsmarkt fundamenteel is veranderd. De tijd van de grote werkgevers is voorbij. Werk is opgeknipt over een waaier van kleine bedrijven, die het werk op hun beurt vaak weer aanbesteden aan uitzendbureaus, flexkrachten en ZZP'ers, die allemaal rond (of onder) het minimum loon werken.

Als we eerlijk zijn, wat hebben wij de afgelopen decennia bereikt voor deze mensen?

We moeten met deze mensen in gesprek. We moeten ze organiseren, van onderop. Eén cao eisen in plaats van versnippering toestaan. We moeten in de sectoren bouwen aan coalities waarmee we met gerichte acties hun opdrachtgevers kunnen raken waar het pijn doet. Maar bovenal moeten we al deze werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt niet alleen laten zien dat we er voor ze zijn, maar ook dat we van ze zijn. We hebben ons als vakbond in slaap laten sussen, en zijn vergeten waarom we zijn opgericht. Om de ideeenstrijd te voeren, en te vechten voor sociale rechtvaardigheid. Goedschiks dan wel kwaadschiks. Bij Tata Steel heeft de FNV met zeer gerichte, uiterst effectieve acties het succes naar zich toegehaald. Dat kan overal!

Roel Berghuis

Beverwijk, 18 juli 2020