

BOUW DE FNV OP VANUIT DE SECTOREN

Sinds 2013 zijn de meeste FNV-leden niet meer ingedeeld bij afzonderlijke bedrijfstak-vakbonden maar bij 'sectorale afdelingen'. Die sectoren namen de taken over van de daarin opgegangene bonden. Alleen bedrijfstakken als politie, onderwijs, journalistiek en horeca gingen toen door als afzonderlijke FNV-bond, met een eigen gezicht naar buiten.

Sectoren vormen dus de basis van de vakbond op de werkvloer voor de meeste FNV-leden en voor de ledenwerving. Ze leveren niet alleen inzet voor cao-onderhandelingen of individuele hulp bij ontslag, maar vertegenwoordigen de vakbond op de bedrijfsvloer en volgen de vooruitzichten in de bedrijfstak en ontwikkelen acties om verbetering te bereiken. Zonder goed functionerende sectoren verliest de bond invloed en relevantie voor de werknemers. Dan is de FNV niet meer dan een merk en een instelling die diensten kan verlenen. Dus niet een vereniging met zeggenschap van onderop die het personeel kan organiseren voor verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Helaas gaat het op dit moment met veel van die sectoren niet zo goed. Ze zijn onzichtbaar bij de collega's in hun bedrijfstak. Hun leden klagen dat ze onvoldoende geïnformeerd en geraadpleegd worden. Bovendien zijn veel leden het bestaan van hun sector en hun functie in belangenbehartiging nauwelijks nog bewust, en gaan er dan ook niets in doen. Hierdoor raken sectoren uitgehold doordat er veel te weinig kandidaten zijn voor de verkiezing van sectorraden en sectorbesturen. Dan verschromelen sectoren tot een klein praatgroepje rondom de FNV-werkorganisatie, zeker als er te weinig actie wordt ondernomen om leden in een bedrijf of sector te informeren of om hun mening te vragen.

Kaderleden uit die slecht functionerende sectoren, die zich sinds de fusie bezighouden in het LP, in commissies of in besturen, met de grote lijn van de FNV, kregen soms de neiging om geen tijd meer te verspillen aan die steeds onbelangrijker lijkende sectoren, maar vergrootten daarmee hun isolement van de werkvloer. Andere kaderleden stelden zich, buitenom de kleine groep die de sector organiseert, beschikbaar voor verkiezing in het FNV-Ledenparlement, en kregen daarvoor vaak meer stemmen dan de leden van hun sectorraad. Omdat zo langs elkaar heen werd gewerkt kwamen standpunten van sectorraden en -besturen soms niet door in het LP en omgekeerd standpunten van het LP niet door in de sectoren. Daar zouden anderen voor in de plaats moeten komen, vertrouwde leden die dichterbij georganiseerde sectoren staan. Maar die waren bij gebrek aan sector-activiteiten veelal niet te vinden.

Volgens planning moeten de FNV-leden in februari 2027 opnieuw hun sectorraden kiezen. Om uit de bestuurs- en organisatiecrisis te komen zouden sectoren moeten werken aan een visie op de vooruitzichten van hun bedrijfstak of instelling met focus op de gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Dit zou breed met de leden in de sector besproken moeten worden en afrondend in een sector-conferentie moeten worden bediscussieerd. Daarmee wordt de relevantie van de sector en de vakbond voor de leden en het personeel benadrukt. En worden voorwaarden gecreëerd voor de vorming van nieuwe kaderleden die in 2027 de organisatie van de sector gaan versterken.

De sectoren hebben er bij het Interim-bestuur van de FNV, bij de Raad van Toezicht en bij de Ondernemingskamer op aangedrongen dat zij voortaan meer greep krijgen op de samenstelling van het FNV-Ledenparlement, dat Bondsraad gaat heten. Op die manier kunnen kaderleden uit de sectorraden hun afvaardiging in de Bondsraad kiezen op basis van de conclusies uit de

sectorconferenties en de conclusies over sociaal-economische vooruitzichten per sector. Dat betekent veel meer gedragen besluiten dan wanneer individuele leden thuis vanachter de computer een vertegenwoordiger kiezen. En is er beter contact met de achterban die er dan meer op kan vertrouwen dat met hun wensen rekening wordt gehouden.

De inhoud van het vakbondswerk in een sector is de basis.

Dagelijks trekken FNV-leden, kaderleden en bestuurders samen op voor de belangen van de leden in een sector.

Link naar <https://www.fnv.nl/over-de-fnv/nieuws>

Soms gaat dat om deelbelangen per bedrijf of instelling (reorganisaties e.d.), soms om belangen voor een hele sector (loonontwikkeling tegenover inflatie, werkdruk, vervroegd uittreden en andere arbeidsvoorwaarden) en soms voor belangen van alle werkers tegen bijv. politieke voornemens of besluiten.

Economische ontwikkelingen in een sector vormen vaak de basis om in actie komen voor de belangen van de leden en het personeel. Daarom is het van belang om per sector in beeld te brengen welke ontwikkelingen er spelen en wat de verwachtingen voor de komende 5-10 jaar zijn. Bijv. de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de sector en welke gevolgen dat heeft voor de belangen van de leden, hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, en hoe de vakbond daarvoor of daartegen kan optreden samen met die leden.

Het opstellen en uitdragen van een strategie om mogelijke bedreigingen het hoofd te bieden legt de basis voor gezamenlijke actie en voor het aantrekken van nieuwe leden en het opleiden van kaderleden. Ze kunnen een inhoudelijk programma opleveren waarop in 2027 nieuwe leden voor de (sub)sectorraden kunnen worden geworven en gekozen.

Als we die ontwikkeling willen bevorderen is het belangrijk dat iedereen die zich geïnteresseerd en betrokken voelt, wordt aangemoedigd om aan de discussies over de vooruitzichten van de bedrijfstak of instelling deel te nemen via ledenvergaderingen, om vervolgens in de herfst van 2026 zich beschikbaar te stellen als kandidaat voor de eerstvolgende sectorraadsverkiezingen. En daarmee eventueel ook voor de Bondsraad. Alleen zo bereiken we een actieve, strijdbare en zoveel mogelijk eensgezinde FNV!

Het is uiteraard aan de sectoren zelf, c.q. hun sectorraden en sub-sectorraden, hiervoor verder uitgewerkte plannen te presenteren. Wij geven hierbij slechts een eerste aanzet of noemen mogelijke onderwerpen die hierbij aan de orde kunnen komen.

1. Sector Zelfstandigen.

Hierbij komen vragen aan de orde als: wat betekent het voor zelfstandigen dat strenger wordt toegezien op schijnzelfstandigheid, wat zijn voor- of nadelen om over te stappen op een arbeidscontract, welke ontwikkelingen in mijn sector hebben hierop invloed, enzovoort. En de minimum-uur-beloning, die niet alleen ZZP'ers beschermt tegen uitbuiting maar ook verhindert dat zij worden ingezet als loondrukkers tegen collega's in loondienst met een Cao voor hetzelfde soort werk, moet door de vakbeweging effectief worden afgedwongen.

2. Sector Handel.

Wat te doen met het ontslag van medewerkers die samen met hun collega's actievoeren, maar omdat ze in dienst zijn van een uitzendbureau / koppelbaas gemakkelijk kunnen worden ontslagen (zoals na jarenlange tevredenheid over zijn werk gebeurde met Pawel Rudzki bij Albert Heijn).

3. Sector Overheid

De sector Overheid heeft te maken met bezuinigingen, onderbezetting, roulatiedwang, onnodig inhuren van externen en aanbestedingsverplichtingen, waardoor het werk voor nuttige gemeenschapstaken minder serieus aangepakt kan worden dan vroeger mogelijk was. Vanuit die ervaringen zou de sector een analyse kunnen presenteren van de uit de hand gelopen cultuur van aanbestedingen, waardoor deskundigheid bij de overheid is verdwenen, en stimuleren dat vroegere overheidstaken weer “teruggepakt” worden, enz.

4. Sector Zorg & Welzijn

Zorg&Welzijn kan zich buigen over de toenemende behoefte aan zorg (voor ouderen), de uitstroom van collega's wegens overbelasting, een schrijnend gebrek aan goed voorbereid personeel, de inpassing van voormalige zzp'ers in het werk, doorbreken van de overmacht van de farmaceutische industrie (de kapitalistische medicijnenmarkt die tekorten in stand houdt en prijzen opdrijft), enz. Hoe “Red de Zorg” nieuw leven in te blazen? Hoe de commercie uit de zorg te bannen, hoe de macht van de verzekeraars te beperken, de zorg meer inrichten met minder managers en meer zelfsturende teams, enz.

5. Sector vervoer (sub-sectoren Spoor en Streekvervoer)

In de sector Vervoer (sub-sectoren spoor en streekvervoer) spelen diverse essentiële ontwikkelingen. Leden uit die sector zijn bijvoorbeeld heel goed in staat om de schrijnende versnippering van het reizigersvervoer per spoor aan de kaak te stellen en de daarmee samenhangende knelpunten (reizigers-diensten van verschillende maatschappijen die niet op elkaar aansluiten bijvoorbeeld). Ook de periodieke aanbestedingen in het streekvervoer, die veel chaos, onzekerheid en verschraling opleveren, kunnen worden aangepakt, zeker nu het voor het eerst sinds 2007 door een initiatiefwet weer mogelijk wordt dat provinciale of gemeentelijke bedrijven die taak gaan overnemen. Op al die gebreken kunnen de leden van de sector formuleren hoe het anders en beter kan.

6. Sector Vervoer (sub-sector Havens)

Sub-sector Havens blik in de toekomst zoals ze dat gewend zijn met ontwikkelingen in de havens (van stukgoed naar containervervoer, enz.), de invloed van AI nu en in de toekomst, gevolgen voor de werkgelegenheid, enz.

7. Sector Senioren

De (ambtelijke en politieke) aanvallen op voorzieningen voor ouderen zoals AOW en de Zorg zijn bij uitstek onderwerpen ter bespreking in de sector Senioren: in lokale werkgroepen Senioren, in regionaal coördinatie overleg en in de Sectorraad. Die daarover dan ook een besluit neemt, of op voordracht van die Sectorraad wordt er een besluit genomen in de overkoepelende Bondsraad, omdat nu nog werkenden straks ook senioren zijn en dus zijn er gemeenschappelijke belangen die in een Bondsraad thuishoren. Duidelijk is dat de belangen van de leden (in de sector Senioren) worden bedreigd; het is daarom de hoogste tijd dat de vakbond daartegen optreedt. En nagaat welke ontwikkelingen op het gebied van inkomen, zorg en huisvesting voor ouderen de komende jaren tot actie van de vakbond noodzaken. Op een sector-conferentie van de sector Senioren, te houden in 2026, zou een start gemaakt kunnen worden met het bespreken daarvan. Daartoe dienen alle senioren-leden in de gelegenheid te worden gesteld hun inbreng daarvoor te leveren.

Kortom, onderwerpen waarmee werknemers en gepensioneerden in die sectoren direct te maken hebben, en er direct belang bij hebben dat de vakbond voor hen optreedt. Geen discussies dus

over “gedoe” in de top van de vakbond of over de noodzaak van een nieuwe structuur. (Kader)leden willen vooral bezig zijn met hun directe belangen in hun bedrijf of sector en eventueel met gemeenschappelijke belangen in meerdere sectoren. Belangrijk hiervoor is dat, zoals in diverse afdelingen al gebeurt, dat er in lokale afdelingen een bestuur wordt gekozen door de leden en een werkgroep activiteiten wordt gevormd die plannen maakt voor de komende periode. Hieruit kan dan ook de “last” worden geformuleerd die vertegenwoordigers in de sectorraden meekrijgen.

Sectorraden kiezen Bondsraad voor sector-overstijgende belangen.

Voor het behartigen van gelijke belangen in meerdere (of alle) sectoren en aangesloten zelfstandige bonden wordt een Bondsraad gevormd, gekozen uit (of door) de leden van de sectorraden en besturen van de aangesloten bonden.

Die Bondsraad (in de plaats van het huidige Ledenparlement) wordt dus niet gekozen uit onbekende kandidaten door individuele leden thuis vanachter hun computer, maar uit kaderleden die hun sporen hebben verdiend in het vakbondswerk op hun bedrijf of instelling, in hun sectorraad. Presentaties en discussies en conclusies op een sector-congres of conferentie leveren daarvoor inzicht op aan de kiezers. Op basis van de besluiten van zo’n sectorbijeenkomst worden afgevaardigden gekozen om in de Bondsraad zowel de sector-belangen als de gemeenschappelijke FNV-leden-belangen te behartigen.

De Bondsraad bewaakt (tussen de congressen door) het door het Bestuur uit te voeren beleid en stuurt die uitvoering eventueel bij.

In principe eenmaal per vier jaar stelt het Bondscongres het nieuwe bondsbeleid vast en kiest een nieuw Bestuur dat het bondsbeleid moet uitvoeren.