



Inleiding/achtergrond.

Ondergetekenden, kritische kaderleden van de vakbond FNV, zijn van mening dat de FNV een strijdbare en democratische organisatie moet zijn, om een belangrijke rol in de belangenbehartiging van zijn leden en overige (ex)werknemers te kunnen (blijven) vervullen.

Daarmee zeggen wij ook dat we op dit moment, gelukkig met uitzonderingen, de FNV onvoldoende strijdbaar vinden en de manier waarop leden worden betrokken bij besluiten onvoldoende democratisch. In dit manifest lichten we dat nader toe en doen we voorstellen voor verbetering.

Zoals gezegd zijn wij kritische kaderleden van onze vakbond FNV. En weliswaar 100% loyaal aan die vakbond, wij zijn geen weglopers, maar wij maken ons wel grote zorgen over onze bond. Zo kende de FNV de afgelopen jaren een enorm ledenverlies. Een belangrijke reden daarvoor was het accepteren door de FNV van het verlies aan zekerheid en koopkracht van ons pensioen.

Maar ook op andere terreinen is de FNV niet meer de strijdbare vakbond die het vroeger vaak was. Zie de toelichting verderop.

De FNV is een vakbond die het contact is kwijtgeraakt met grote delen van de werkende bevolking. En geeft ruimte voor ruzie in de top. Het optreden van de FNV doet vaak meer denken aan een sociale ANWB, een instelling voor niet veel meer dan alleen individuele eerste hulp bij ongevallen.

Wij willen de FNV terug als onze strijdbare en vooral ook democratische vakbond. De vakbond is een noodzakelijk instrument van de werkende bevolking voor het behartigen van haar belangen. Daarbij zijn voor ons de volgende zaken van belang.

Strijdbaar.

De FNV moet weer een strijdbare vakbond zijn van en voor de leden.

Daaronder verstaan we bijvoorbeeld minder (snel) gericht op compromissen en doorvechten voor verbeteringen; de essentie van strijden voor de belangen van werknemers en gepensioneerden is: zorgen dat bestaanszekerheid verbetert, tegenover dat die (iets) minder slechter wordt!

- a. Daarbij denken wij allereerst aan de nieuwe pensioenen. Bij de introductie van het nieuwe pensioenstelsel werd ons beloofd dat “we er allemaal op vooruit gaan” met andere woorden dat er weer geïndexeerd zou worden.

Maar daarvoor zal de vakbond dan wel strijd moeten voeren en geen genoegen nemen met een onduidelijk compromis. De realiteit is immers dat er sinds 2009 een prijsstijging van ruim 40% heeft plaatsgevonden en dat er (bijvoorbeeld bij pensioenfondsen ABP) daartegenover een indexatie stond (uiteindelijk in de jaren 2022-2025) van slechts 19% zodat “we” nog steeds ongeveer 22% indexatie missen!

Een vakbond die akkoord gaat met het verlies van bijna een kwart van je zelf gespaarde aanvullend pensioen, dat is toch ongehoord. En het geld klotst tegen de plinten bij de pensioenfondsen. Dit verlies aan inkomen is er ook niet alleen voor gepensioneerden. Ook alle werknemers in loondienst missen die indexatie in hun pensioenopbouw.

Daarnaast zal onze vakbond “aan de bak moeten” wanneer als gevolg van het nieuwe pensioenstelsel de pensioenen te laag dreigen te worden. Hoewel met de nieuwe pensioenwet in feite pensioen als arbeidsvoorwaarde is ‘weggegeven’ zullen bij cao-onderhandelingen eisen gesteld moeten worden dat de werkgevers “bijstorten” in de pensioenpotten om de koopkracht op peil te houden.

- b. De recente acties van de FNV en veel leden voor hogere lonen c.q. de compensatie van de sterk gestegen prijzen, en voor het behoud van het vroegpensioen voor zwaar werk zijn voorbeelden hoe het wel moet. Een strijdbare vakbond die samen met de leden de noodzakelijke harde acties voerde, en resultaat bereikte. Al zullen voor een goede invulling van de vroegpensioen-regeling in diverse sectoren nog wel vervolgacties nodig zijn!
- c. De positie van arbeidsmigranten is vreselijk, en Nederlanders hebben daar ook veel last van. De commissie Roemer heeft dat prima uitgezocht. Maar met de aanbevelingen wordt niets gedaan. En de FNV kijkt toe.

Democratisch.

De FNV moet weer een democratische vakbond worden, waar de leden het voor het zeggen hebben. Wij, de leden, zijn de bond.

Want onder democratische besluitvorming verstaan we dat de leden het voor het zeggen hebben. Een onderhandelingsresultaat hoort altijd aan de betrokken leden te worden voorgelegd met de vraag: wat vinden jullie hiervan? Niet met de mededeling: dit is het, hiermee zullen jullie het moeten doen.

En hoe ziet die democratie er binnen de FNV dan nu uit, en wat moet anders?

- a. Wij hebben een hele serie gekozen parlementen gekregen. Maar die kunnen na gekozen te zijn los van de leden opereren. En dat moet anders. Door als lid van die parlementen verantwoording af te leggen aan de achterban, de leden. En de leden moeten deze door hun gekozen vertegenwoordigers ook terug kunnen roepen.
- b. Acties moeten worden gevoerd met en door de leden, die over het voeren en het beëindigen van de acties het laatste woord hebben.
- c. Het congres van de FNV, dat bestaat uit gekozen afgevaardigden, en kan worden bijgewoond door alle actieve leden, moet in ere worden hersteld. En dat is het hoogste orgaan van de bond.
- d. Bij de lokale- en sectorafdelingen zijn de leden weer de baas, en er wordt jaarlijks minimaal 1 ledenvergadering gehouden.
- e. De FNV wil de economie democratiseren. Dat wil zeggen dat de werknemers bij een bedrijf of instelling naast de aandeelhouders de baas zijn. Bij belangrijke besluiten, zoals bedrijfssluitingen of reorganisaties is de instemming van de werknemers noodzakelijk. Bij sectoren als Havens en Spoor zijn daarvoor bedrijfsledengroepen actief. Dat moet overal het geval zijn.
- f. Wij willen ook weer onze eigen algemene ziektekostenverzekering, waarbij niet het grote geld (van verzekeraars) maar de deelnemers het beleid bepalen. Dit past ook in de bredere eis “dat wij onze democratie terug willen in het Westen”.

Een mogelijke uitwerking voor een democratische organisatie van de FNV is als volgt:

- De FNV is een zo plat mogelijke organisatie.
- De 900.000 leden van de FNV vormen via het Congres het hoogste orgaan van de FNV. De FNV is immers een democratische vereniging.
- Deze leden kunnen allen aanwezig zijn op de bijeenkomst van het vierjaarlijkse Congres van de FNV. Een aantal van hen met stemrecht.
- De leden kiezen per lokale afdeling van de FNV een bestuur. Dat gebeurt in bijeenkomsten waar alle leden van die afdeling voor worden uitgenodigd.
- Deze lokale afdelingen houden zich bezig met lokale vakbondszaken en themabijeenkomsten voor de leden.
- De sectoren zijn de kern van onze vakbond. Daar vindt het overleg en de actie plaats voor de CAO's, de OR-en, en alle andere vakbondszaken.
- De leden kiezen per sector en sub sector een sectorraad uit de meest strijdbare vakbondsleden.
- Die sectorraden kiezen sectorbesturen.
- De sectorraden kiezen een Bondsraad, die tussen de congressen door de mening van de hele FNV geeft.

- De leden kiezen ook per sector en lokale afdeling de afvaardiging naar het congres.
- Het Algemeen en Dagelijks Bestuur worden gekozen door het Congres.
- De voorzitter wordt op voordracht van het Congres gekozen door de leden.
- Het Congres en het Algemeen en Dagelijks bestuur houden zich uitsluitend bezig met die zaken, die de hele FNV betreffen.

Sociaal Veilig.

De FNV heeft als strijdbare vakbond ook wel een traditie om elkaar, als dat nodig is, flink de waarheid te zeggen. Dat kan zelfs confronterend zijn, en daar is op zich niets mee mis. Maar het moet wel over de inhoud gaan van ons vakbondswerk, en nooit op de persoon worden gespeeld. Met de conflicten in de top van de FNV is het daarbij een aantal keren misgegaan. Zodanig mis dat personeelsleden, kaderleden en bestuurders van de FNV zich niet meer sociaal veilig voelden. Dat is ook wel een bijverschijnsel voor een organisatie in de problemen. Maar dat moet nu wel stoppen. Stevige inhoudelijke discussies zijn akkoord, maar nooit door op de man/vrouw te spelen. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten belangrijk:

- a. Een transparante organisatie, waarin er duidelijke opdrachtstructuren en terugkoppellijnen bestaan.
- b. Helderheid over een voorziening voor de oplossing van conflicten: in beroep gaan bij het hogere niveau, en hoor en wederhoor. Zowel binnen de werkorganisatie, binnen de kaderleden en besturen, als tussen werkorganisatie en kaderleden/besturen.
- c. Onderscheid tussen inhoudelijke meningsverschillen (oplossen door argumenten en overtuiging, en streven naar eenheid), en persoonlijke meningsverschillen (oplossen met HRM technieken).

Overige belangrijke inhoudelijke punten.

1. De FNV gaat weer strijden voor “Vrede” in en buiten Europa. Na de Tweede Wereldoorlog heeft de FNV altijd meegedaan aan acties voor de vrede. Denk aan de Vietnamoorlog, de Neutronenbom, de Kruisraketten, en meer. Nu er weer een oorlog is binnen Europa in Ukraine is dat geluid verdwenen. Terwijl ook die oorlog, met als inzet de belangen van de oligarchen aan beide zijden van het front, vreselijke gevolgen heeft niet alleen voor de direct betrokkenen, maar ook voor werknemers in Nederland. Die worden opgezadeld met hogere belastingen en afbraak van sociale voorzieningen om de oorlog van oligarchen, ook in de westerse wapenindustrie te financieren. Dus ook daar “Stop de Oorlog”.
2. De FNV is nog steeds solidair met werknemers over de hele wereld die het slachtoffer zijn van onderdrukking, discriminatie, oorlog en genocide. Bijvoorbeeld in GAZA.

Wij willen met gelijkgestemden dit geluid verder laten horen door:

- *Dit Manifest te verspreiden;*
- *Daarvoor steun te vragen;*
- *Door ons als kritische kaderleden te organiseren: lokaal, per regio en landelijk;*
- *Door bijeen te komen in een conferentie;*
- *Door naar de leiding van de FNV te gaan met onze eisen.*

Jan Ilsink

Ben Braam

Cor Minnaard

Maurits Bongers

John Hendriks

Rik Min