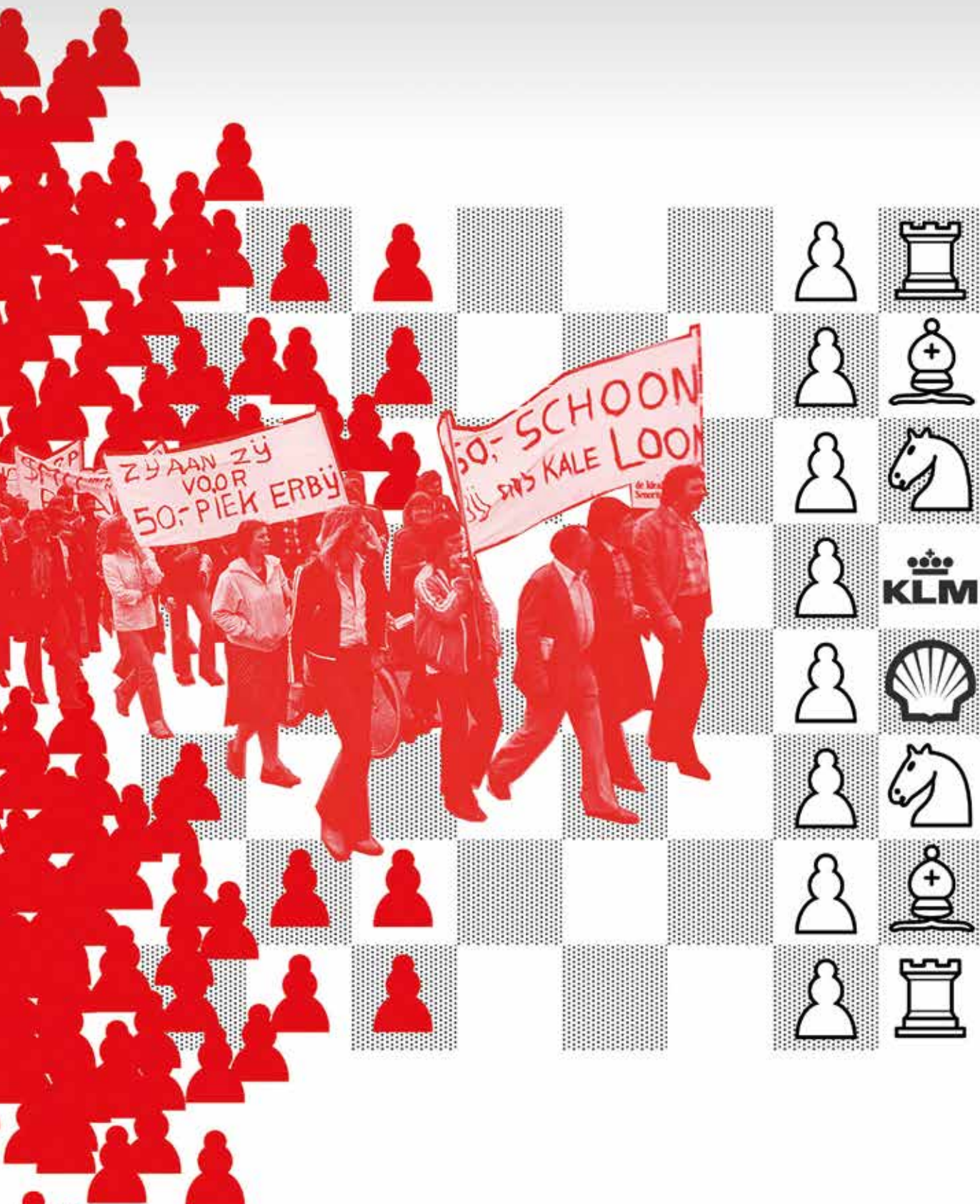


# SPANNING

**ORGANISEER! ORGANISEER! ORGANISEER!**



**UITGAVE VAN HET WETENSCHAPPELIJK BUREAU VAN DE SP**

jaargang 23, nummer 2, mei 2021



# ORGANISEER! ORGANISEER! ORGANISEER!

Foto: Sabine Joosten ANP©

“Strijd is de kernactiviteit van de vakbeweging”, schrijft Menno Tamminga in zijn boek *De vuist van de vakbond*. En deze strijd wordt op alle fronten gevoerd. “Of het nu strijd is aan de fabriekspoort. Strijd aan de onderhandelingstafel voor een cao. Of strijd in de achterkamertjes van het sociaaleconomisch overleg met het kabinet en de werkgevers”, aldus Tamminga.

Maar om die strijd succesvol te voeren, hebben de vakbonden wel voldoende leden nodig. En daar zit een probleem, want vakbonden hebben al jaren te kampen met dalende ledenaantallen en een afnemende organisatiegraad. Was in 1980 nog een op de drie medewerkers lid van een vakbond, tegenwoordig is dat nog maar ongeveer een op de vijf.

Ondanks de dalende ledenaantallen, tellen de vakbonden samen nog altijd zo’n 1,6 miljoen leden. Alleen de ANWB en de KNVB hebben meer leden dan de grootste vakbond FNV. Verreweg de meeste mensen in loondienst vallen onder een cao die door een of meerdere vakbonden is afgesloten. En de politiek wil maar al te graag de steun van de vakbonden als er een akkoord gesloten moet worden over werk of pensioenen. Kortom: vakbonden doen er nog wel degelijk toe.

Maar wil de vakbond relevant en invloedrijk blijven, dan moet er wel wat gebeuren. Om zijn positie te versterken, zal de vakbond een andere koers moeten varen. Een die minder gericht is op persoonlijke dienstverlening en meer op het organiseren

van mensen op de werkvloer. De FNV is die stap wel aan het maken, getuige de flinke investeringen in organisatiecampagnes. Het is zaak dat de vakbond dit soort strategische campagnes de komende jaren vaker en breder gaat voeren.

Want willen we de grote vraagstukken van de almaar groeiende ongelijkheid en flexibilisering keren, dan zullen de verschillende sectoren binnen de vakbond de handen ineen moeten slaan en samen met bondgenoten, zoals de SP, de politiek onder druk moeten zetten met grootschalige campagnes en acties. Alleen dan kunnen we de ongelijkheid verkleinen en de flexibilisering aan banden leggen. ■

## IN DIT NUMMER



### 10 WEGWIJS IN DE VAKBOND

Hoe kun je als lid invloed uitoefenen binnen de vakbond?  
*Eduard van Scheltinga*

### 12 VIER GRAFIEKEN OVER VAKBONDEN

*Eduard van Scheltinga*

### 14 ‘FLEXMODEL IS ONHOUDBAAR EN MOET OP DE SCHOP’

Voor de nieuwe FNV-voorzitter Tuur Elzinga heeft de aanpak van flexibilisering topprioriteit.  
*Tijmen Lucie*

### 18 ‘LAAT DIE POLITIEKE INVLOED IN JE VOORDEEL WERKEN’

Vakbondskenner Menno Tamminga en diverse mensen uit de FNV laten hun licht schijnen over de staat van de vakbond en de uitdagingen voor de komende tijd.  
*Tijmen Lucie en Bart Linssen*



### 22 DE OPKOMST VAN ORGANIZING

Organizing heeft zich ontwikkeld tot een succesvolle vakbondsstrategie die inmiddels wereldwijd wordt toegepast.

### 24 JUSTICE FOR JANITORS

De Justice for Janitors-campagne in de VS is hét voorbeeld van een succesvolle organizing-campagne.  
*Tijmen Lucie*

### 26 DE VAKBOND IS CRUCIAAL VOOR GROTE VERANDERINGEN

De geschiedenis leert ons dat als wij de ongelijkheid en de flexibilisering willen terugdringen, een sterke vakbeweging noodzakelijk is.  
*Ruud Kuin en Eduard van Scheltinga*

### 4 HET NUT VAN DE VAKBOND

Ondanks de dalende ledenaantallen is de vakbond op heel veel terreinen nog altijd relevant.  
*Tijmen Lucie*

### 6 VAKBONDSGESCHIEDENIS IN JAARTALLEN

In de afgelopen anderhalve eeuw heeft de vakbond veel mensen hoop en vooruitgang gebracht.  
*Tijmen Lucie*

### COLOFON

Spanning wordt uitgegeven door het Wetenschappelijk Bureau van de SP. Een abonnement kost 25 euro per jaar voor niet-leden. De betaling gaat per incasso.

Abonnementenadministratie  
Snouckaertlaan 70  
3811 MB Amersfoort  
T (088) 243 55 40  
E [administratie@sp.nl](mailto:administratie@sp.nl)  
Redactieadres  
Snouckaertlaan 70  
3811 MB Amersfoort  
T (088) 243 55 35  
E [spanning@sp.nl](mailto:spanning@sp.nl)

Redactie  
Ruud Kuin  
Bart Linssen  
Tijmen Lucie  
Eduard van Scheltinga  
Tekstredactie  
Daniël de Jongh  
Redactieraad  
Jannie Visscher

Basisontwerp  
Thonik en BENG.biz  
Vormgeving  
Nenad Mečava  
Gonnie Sluijs  
illustratie cover  
Nenad Mečava



Tenzij anders vermeld, is op de inhoud van deze publicatie de Creative Commons Naamsvermelding-Niet Commercieel-Geen Afgeleide Werken 3.0 Nederland licentie van toepassing. [creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/nl)

**DE SP ZET ZICH IN VOOR MENSELIJKE WAARDIGHEID, GELIJKWAARDIGHEID EN SOLIDARITEIT**

# HET NUT VAN DE VAKBOND

Tekst: Tijmen Lucie Illustratie: Len Munnik©

**De vakbonden hebben ons in de pakweg 150 jaar van hun bestaan veel goeds gebracht. Zaken die we nu als volkomen vanzelfsprekend beschouwen, zoals de achturige werkdag, de collectieve arbeidsovereenkomst en allerlei vormen van sociale zekerheid, waren er zonder de inzet van vakbonden nooit gekomen. En ook al staat hij in toenemende mate onder druk, het belang van een sterke vakbond blijft onverminderd groot.**

Vakbonden kampen met een negatief imago. Dikwijls worden ze gezien als clubs van grijze, witte mannen die in het verleden zijn blijven hangen. Als ze al in het nieuws komen, is dat vaak vanwege dalende ledenaantallen of interne onenigheid. Aan de andere kant blijkt telkens weer uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat vakbonden veel vertrouwen genieten onder de bevolking. Zij worden meer vertrouwd dan de grote ondernemingen, de Tweede Kamer of de regering. Dus voor veel mensen doen vakbonden er nog toe.

En zij hebben gelijk. Want ondanks dat vakbonden aan macht en invloed hebben ingeleverd, spelen zij op tal van terreinen nog een prominente rol. Zo valt ruim driekwart van de mensen in loondienst onder een cao die door een of meerdere bonden is afgesloten, beheren vakbonden samen met de werkgevers een pensioenvermogen van honderden miljarden euro's, en bepalen zij door hun positie in de Stichting van de Arbeid en de SER mede het sociaaleconomisch beleid van Nederland.

Daarnaast staan vakbonden hun leden bij in arbeidsconflicten, organiseren zij mensen op de werkvloer, roepen zij stakingen uit en voeren zij actie voor hogere lonen. Ook internationaal zijn zij op vele terreinen actief. En hoewel haar ledental in rap tempo afneemt, is

de FNV na de ANWB en de KNVB nog altijd de derde ledenvereniging van Nederland. Samen tellen de vakbonden nog zo'n 1,6 miljoen leden. Dus dood en begraven is de vakbond zeker niet.

## GEORGANISEERDE TEGENMACHT

En dat is maar goed ook, want de rechten van werkende mensen staan steeds meer onder druk. Een vaste baan en een fatsoenlijk inkomen zijn geen zekerheid meer, net als een goed pensioen en goede sociale zekerheid in geval van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Hoewel werkende mensen het nu over het algemeen een stuk beter hebben dan in de tijd dat de vakbonden werden opgericht, is het geen vanzelfsprekendheid dat dat altijd zo zal blijven. Wat ooit is afgesproken in cao's of is vastgelegd in wetten, kan immers worden veranderd. We hoeven niet direct te vrezen voor negentiende-eeuwse toestanden, maar zonder georganiseerde tegenmacht van de werkende klasse zal het kapitalisme volledig vrij spel hebben.

We hebben de afgelopen decennia al kunnen zien wat de gevolgen zijn van de deregulering van het kapitalisme. De financiële sector is geëxplodeerd, de loonkloof in bedrijven tussen de top en de rest is enorm gegroeid, werk is een stuk onzekerder geworden en de winsten zijn steeds meer ten goede

gekomen van aandeelhouders in plaats van werkende mensen. Al deze factoren hebben bijgedragen aan de verzwakking van de vakbeweging. Niet alleen in Nederland, maar ook in de meeste andere westerse landen is sprake van forse ledenverliezen en een dalende organisatiegraad. In ons land is nog slechts zo'n 20 procent van de medewerkers lid van een vakbond.

Door zich te verenigen in vakbonden zijn werkers het beste in staat gebleken om een vuist te maken richting werkgevers en de politiek. Dat was in het verleden zo en dat geldt nog steeds. Een sterke vakbond kan een betere cao voor zijn leden afdwingen dan een zwakke bond; een sterke vakbond kan in Den Haag betere afspraken maken voor werkende mensen en uitkeringsgerechtigden dan een zwakke bond.

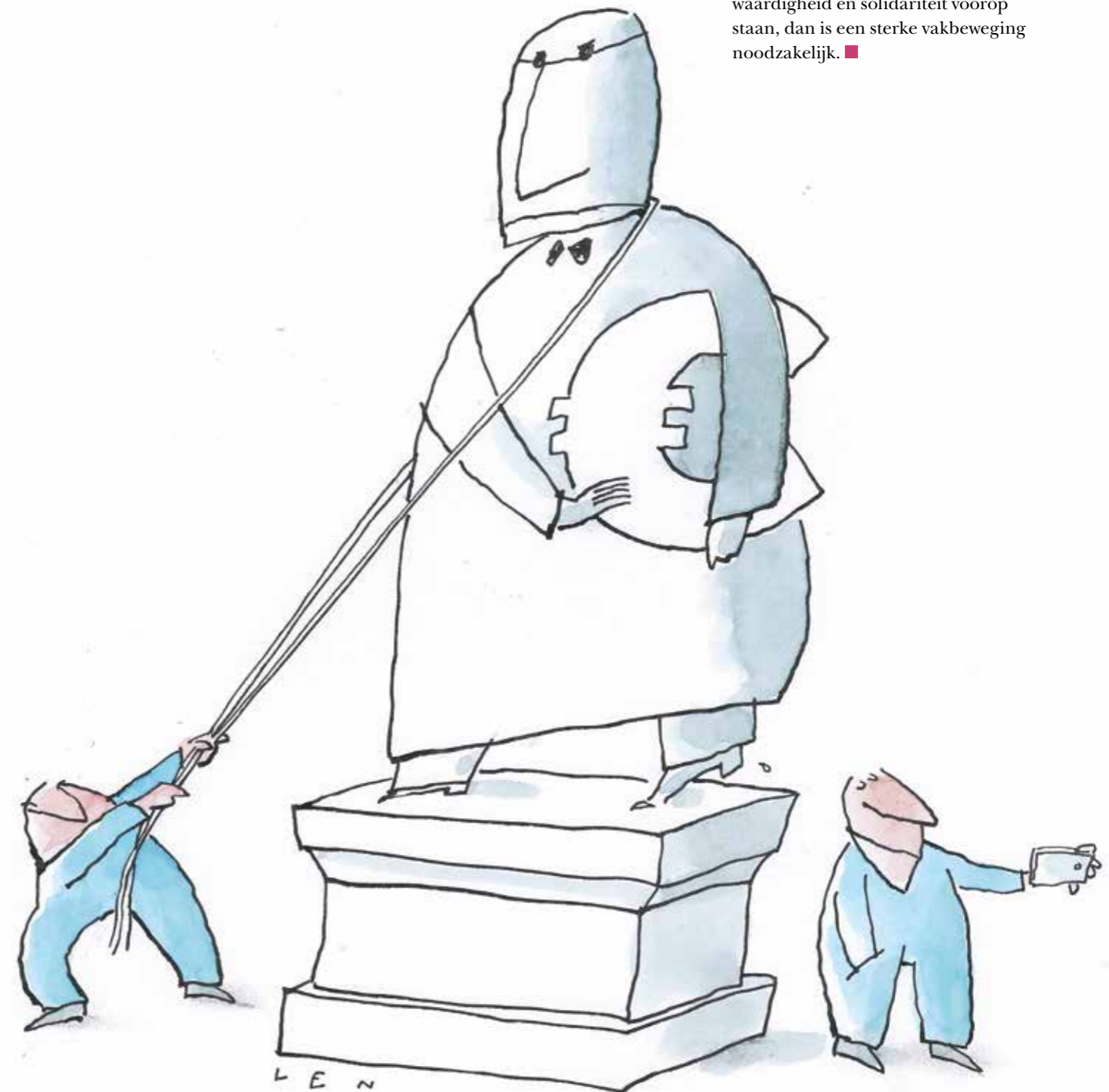
## NIET ALLEEN

Maar om de positie van de vakbond te versterken, zijn er meer (actieve) leden nodig. Vakbonden zullen daarom nieuwe groepen werkenden aan zich moeten binden, zoals jongeren, flexwerkers en arbeidsmigranten. Juist deze groepen zijn de grootste slachtoffers van de flexibilisering en precarisering van arbeid. Door hen te organiseren, zoals de FNV nu doet met studenten en arbeidsmigranten, laat de bond zien dat hij er ook voor hen is.

De FNV en andere vakbonden zullen daarom moeten (blijven) investeren in organizing (zie het artikel op p.22-23). Deze uit de VS overgewaaide methode om medewerkers op de werkvloer te organiseren en via strategische campagnes druk uit te oefenen op werkgevers, heeft zich de afgelopen jaren al ruimschoots bewezen. Denk aan de schoonmakersstakingen, de grote acties in de zorg en de campagne tegen het jeugdloon. En denk ook aan de huidige campagnes voor een hoger minimumloon (Voor14) en tegen het leenstelsel (#NietMijnSchuld).

Dit soort strategische campagnes mag de vakbond in de toekomst nog wel vaker gaan voeren. Bijvoorbeeld campagnes gericht op het verkleinen van de sociaaleconomische ongelijkheid en het terugdringen van de flexibilisering. Natuurlijk kunnen vakbonden dit niet alleen. Daarom zullen zij coalities aan moeten gaan met andere maatschappelijke organisaties, politieke partijen, wetenschappers en een ieder die wil strijden voor een andere, eerlijke economie en samenleving.

Martin Luther King zei ooit: 'De vakbeweging was de belangrijkste kracht die ellende en wanhoop veranderde in hoop en vooruitgang.' Deze uitspraak vat kernachtig samen wat de georganiseerde arbeidsbeweging voor veel gewone mensen betekend heeft. En hoewel de vakbeweging er momenteel niet goed voorstaat, kan dat in de toekomst weer veranderen. Het is dan wel zaak dat meer linkse mensen (dus ook SP'ers) zich aansluiten bij de bond en daarin actief worden. Want als we willen bouwen aan een samenleving waarin menselijke waardigheid, gelijkwaardigheid en solidariteit voorop staan, dan is een sterke vakbeweging noodzakelijk. ■



**‘Nog zo’n 20 procent is lid van een vakbond’**



• Spotprent van Albert Hahn naar aanleiding van de spoorwegstaking (1903)



• Massale staking van de Rotterdamse havenarbeiders (1970)



Foto Frans Naef

# VAKBONDSGESCHIEDENIS IN JAARTALLEN

Tekst: Tijmen Lucie

**115 jaar geleden werd het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) opgericht. Hoewel de protestanten en katholieken niet veel later hun eigen vakcentrales stichtten, zou het sociaaldemocratische NVV, later FNV, altijd de grootste en belangrijkste vakbond blijven. Vandaar dat in deze tijdlijn vooral aandacht is voor de geschiedenis van NVV/FNV.**

**1866**  
**Oprichting Algemene Nederlandse Typografen Bond (ANTB):** eerste landelijke vakbond.

**1893**  
**Oprichting Nationaal Arbeids-Secretariaat (NAS):** eerste Nederlandse vakcentrale (koepelorganisatie van vakbonden).

**1894**  
**Oprichting Algemene Nederlandse Diamantbewerker Bond (ANDB):** eerste moderne vakbond van Nederland; voorloper van het NVV.

**1903:**  
**Spoorwegstakingen**  
Uit solidariteit met de havenarbeiders in Amsterdam die staken voor verplicht vakbondslidmaatschap in hun sector, legt het spoorwegpersoneel in januari massaal het werk neer.

De werkgevers zijn zo verrast door deze spontane opstand, dat ze aan alle eisen van de stakers tegemoet komen. SDAP-voorman Troelstra schrijft enthousiast: 'Gansch het radarwerk staat stil, als uw machtige arm het wil.'

Maar al snel grijpt de regering in. Premier Abraham Kuyper komt in februari met drie wetsvoorstellen die toekomstige stakingen van spoorwegpersoneel en ambtenaren onmogelijk moeten maken. Deze zogenaamde 'worgwetten' zorgen ervoor dat veel socialistische arbeiders in april opnieuw gaan staken. Regering en werkgevers grijpen deze keer hard in en de arbeidersbeweging is verdeeld. De staking loopt uit op een fiasco. De verdeeldheid binnen de socialistische vakbeweging leidt tot een breuk tussen het revolutionaire NAS en het sociaaldemocratische NVV. Ook de christelijke en katholieke arbeiders richten elk hun eigen vakbond op. Het stakingsverbod voor ambtenaren en spoorwegpersoneel wordt pas in 1979 bij wet afgeschaft.

**1906**  
**Oprichting Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV).**

**1909**  
**Oprichting van het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en Bureau voor de Rooms-Katholieke Vakorganisatie (RKV).**

**1914-1918**  
**Eerste Wereldoorlog**  
Hoewel Nederland niet direct betrokken is bij de Eerste Wereldoorlog, wordt ons land economisch zwaar getroffen. Om de toenemende werkloosheid het hoofd te bieden, komt de regering met een noodregeling. Deze zal tot 1945 standhouden, waarna zij vervangen wordt door de Werkloosheidswet (WW). Het rijk subsidieert de gemeenten om de werkloosheidskassen van de vakbonden aan te vullen. De vakbonden voeren deze regeling uit, waardoor lidmaatschap een financieel voordeel geeft. Gevolg is dat het aantal leden groeit. Ook de eis van de bonden voor algemeen kiesrecht wordt ingewilligd. In 1917 voor mannen; in 1919 ook voor vrouwen.

Aangemoedigd door internationale ontwikkelingen, zoals de Russische Revolutie van 1917 en de val van de Duitse keizer, meent Troelstra in november 1918 dat ook in Nederland de tijd rijp is voor een socialistische revolutie. Zijn oproep slaat nauwelijks aan, maar de nieuwe regering voert wel een aantal belangrijke sociale wetten door die de invloed van de vakbeweging bevestigen. Zo komt er een achturige werkdag en de Hoge Raad van Arbeid wordt ingevoerd. Deze raad staat aan de basis van de overleg-economie die na 1945 vorm krijgt in de Stichting van de Arbeid en de SER.

**1927**  
**Wet op de collectieve arbeids-overeenkomst.**

**1935**  
**Plan van de Arbeid**  
Plan van het NVV en de SDAP om de crisis van de jaren dertig te bestrijden door ordening en planning van de economie. Dit plan staat aan de basis van de naoorlogse verzorgingsstaat.

**1937**  
**Wet op het algemeen verbindend verklaren van cao's voor een hele bedrijfstak.**

**1945**  
**Oprichting Stichting van de Arbeid**  
Dankzij de invoering van de Stichting van de Arbeid en later de Sociaal-Economische Raad, krijgt de vakbeweging een belangrijke stem in het vormgeven van de wederopbouw van Nederland na de Tweede Wereldoorlog. Zij wordt medeverantwoordelijk voor het sociaaleconomisch beleid en voor de uitvoering van de sociale zekerheid. In ruil daarvoor moet de vakbeweging akkoord gaan met de geleide loonpolitiek van de regering. Daarmee wordt in feite voor de komende twintig jaar bepaald hoe de lonen zich zullen ontwikkelen. Overigens krijgen niet alle bonden een plaats aan de overlegtafel, want de Eenheids Vakcentrale (EVC) waarin veel communisten actief zijn, wordt buitengesloten.

Naarmate de economie groeit, neemt de druk op de lonen toe. Begin jaren zestig wordt de geleide loonpolitiek dan ook afgeschaft, waarna de lonen flink gaan stijgen. In de loop van de jaren zestig wordt er mede dankzij de inzet van de vakbonden een aantal sociale wetten aangenomen die de bestaanszekerheid en het levenspeil van werkende mensen en uitkeringsgerechtigden moeten vergroten. Denk aan de Algemene bijstandswet (1965), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (1966) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (1968).

**1950**  
**Wet op de bedrijfsorganisatie**  
Door deze wet komt de Sociaal-Economische Raad (SER) tot stand. De SER krijgt een centrale rol in de bedrijfsorganisatie en wordt het belangrijkste adviesorgaan van de regering op sociaaleconomisch gebied. In de SER zitten vertegenwoordigers van vakbonden, werkgeversorganisaties en een aantal door de regering aangestelde onafhankelijke deskundigen (Kroonleden).

Ook de Wet op de ondernemingsraden komt tot stand, waarmee medewerkers een beperkte mate van medezeggenschap krijgen. In latere jaren zal de medezeggenschap via de ondernemingsraden nog worden uitgebreid.

**1969**  
**Felle discussie over het plan-Kloos** om van het NVV een ongedeelde vakbeweging te maken. Het plan gaat uiteindelijk niet door, maar leidt wel tot de fusie van een aantal kleinere bonden tot de Industriebond NVV. Deze machtige bond zal in de jaren zeventig onder leiding van Arie Groenevelt een radicalere koers gaan varen.

**1970**  
**Wet op de loonvorming**  
De hoogte van de lonen is vanaf nu een zaak van vakbonden en werkgeversorganisaties. Alleen 'in zeer ernstige situaties' kan de regering via een loonmaatregel ingrijpen in de ontwikkeling van de lonen. Dat doet de regering al direct in 1970, tot woede van de vakbonden.

**1972**  
**Eerste bedrijfsbezetting bij ENKA**  
In 1970 lijken de bonden de greep op hun achterban kwijt. In dat jaar staken tienduizend Rotterdamse havenarbeiders zonder steun van de gevestigde bonden voor een hoger loon. De staking wordt niet gewonnen, maar de stakers krijgen wel een eenmalige uitkering van 400 gulden. Daarop leggen 30 duizend arbeiders in meer dan honderd bedrijven het werk neer. Deze stakingsgolf die het hele land overgaat, wordt bekend onder de naam '400-gulden acties'. De bonden zien in dat ze een radicalere koers moeten



• Wim Kok tekent als voorzitter van de FNV het Akkoord van Wassenaar (1982)



Nationaal Archief/Collectie Spaarnestad/Anefo/Rob Bogaerts

• Vakbondsbestuurder Herman Bode in gesprek met premier Ruud Lubbers tijdens een SER-overleg (1984)



• Grootste vakbondsdemonstratie ooit op het Museumplein in Amsterdam (2004)

Foto Ton Poortvliet/ANP

gaan varen om de band met hun leden te herstellen. De meeste stakingen in de jaren zeventig komen onder leiding van de bonden te staan en de Industriebond pleit zelfs voor maatschappijverandering.

In 1972 vindt de eerste bedrijfsbezetting in Nederland plaats die door de bonden wordt ondersteund. De ENKA-fabriek in Breda, onderdeel van het vezel- en chemieconcern AKZO, wordt gedurende een week bezet omdat de directie van AKZO heeft besloten om de fabriek te sluiten. Als gevolg van de acties blijft de fabriek uiteindelijk nog tien jaar open.

### 1976

**Oprichting van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).** Het NVV en het Nederlands Katholiek Vakverbond (NKV) gaan een federatieve samenwerking aan, die in 1982 uitmond in een volledige fusie.

### 1982

#### Akkoord van Wassenaar

Eind jaren zeventig neemt de werkloosheid als gevolg van de aanhoudende economische crisis snel toe. De vakbonden zien zich genoodzaakt om meer de nadruk te leggen op behoud van werkgelegenheid dan op hogere lonen. In 1979 bereiken zij al bijna een akkoord met de werkgevers en de regering over loonmatiging, maar dan is het nog te vroeg omdat de leden dan nog volop staken voor hogere lonen. Drie jaar lukt het wel. In het huis van werkgeversbaas Chris van Veen wordt op 24 november 1982 het Akkoord van Wassenaar gesloten. De vakbeweging legt zich neer bij loonmatiging in ruil voor een belofte tot meer werkgelegenheid.

Het akkoord leidt inderdaad tot een sterke loonmatiging, maar van meer werkgelegenheid komt niet veel terecht. Het aantal banen neemt in de jaren tachtig weliswaar toe, maar dat zijn vooral deeltijdbanen van studenten en herintredende huisvrouwen. De werkloosheid daalt nauwelijks in die periode. Dat heeft er mede mee te maken dat veel mensen die hun baan kwijtraken in de WAO terecht komen. Vakbonden en werkgevers gebruiken deze sociale verzekering als een afvloeiingsregeling voor overtollige medewerkers. Overigens met instemming van de overheid. Tussen 1982 en 1990 neemt hun aantal met meer dan 100 duizend toe.

### 1983

#### Massale stakingen van ambtenaren

Ambtenaren voeren in het najaar op grote schaal actie tegen de voorgenomen kabinetsplannen om 3,5 procent te bezuinigen op hun inkomen en dat van uitkeringsgerechtigden. Dit is de eerste keer dat ambtenaren gebruik maken van hun in 1979 verkregen stakingsrecht. Het land is in rep en roer. Het vuilnis wordt niet opgehaald, de post wordt niet bezorgd en het openbaar vervoer rijdt niet. Uiteindelijk wordt de staking verloren. Ambtenaren en uitkeringsgerechtigden zien hun inkomen met 3 procent dalen.

### 1986

**Heroriëntatie binnen de FNV:** Om de snelle daling van het aantal leden te keren, begint de FNV een grondig zelfonderzoek. In 1987 verschijnt het rapport 'FNV 2000' waarin staat dat de vakbond weer herkenbaarder moet worden door onder andere meer werk

te maken van persoonlijke dienstverlening aan de leden. De FNV moet een 'sociale ANWB' worden.

### 1991

#### Ontmanteling van de WAO

Rond 1990 is het aantal mensen in de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO) toegenomen tot bijna 900 duizend. 'Nederland is ziek', zegt premier Lubbers. In juli 1991 kondigt zijn kabinet van CDA en PvdA aan dat er flink gesneden zal worden in de hoogte en duur van de WAO-uitkeringen. Ook komen er scherpere toelatingseisen en wordt er zware druk uitgeoefend op mensen om een baan te accepteren. De PvdA-ministers stemmen in met de inperking van de WAO.

Binnen de PvdA stuiten de plannen op flink verzet. De positie van PvdA-leider en vicepremier Kok wankelt. Ook de vakbeweging is woedend op de verantwoordelijk minister, nota bene oud-voorzitter van de FNV. Op 5 oktober organiseert zij een demonstratie op het Malieveld in Den Haag met 250 duizend mensen. Het mag niet baten, want de ontmanteling van de WAO gaat door – zij het in enigszins afgezwakte vorm. De FNV krijgt er door de acties wel 44 duizend leden bij.

### 1993

#### Commissie-Buurmeijer

De parlementaire enquêtecommissie naar de uitvoering van de sociale verzekeringswetten onder leiding van PvdA'er Flip Buurmeijer concludeert dat werkgeversorganisaties en vakbonden niet langer verantwoordelijk zouden moeten zijn voor de

uitvoering van de sociale zekerheid. In 2001 raken vakbonden hun positie in de uitvoering definitief kwijt door de oprichting van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Zij gaan dan alleen nog over de aanvullende sociale zekerheid (pensioenen en bovenwettelijke uitkeringen).

### 1996

#### Keukentafelakkoord

Een van de eerste maatregelen van het in 1994 aangetreden 'paarse' kabinet-Kok, is de afschaffing van de verplichting om de SER om advies te vragen. Het kabinet vindt dat werkgeversorganisaties en vakbonden te veel invloed hebben op de besluitvorming en wil dat de zeggenschap weer bij de politiek komt te liggen.

Maar al snel ontstaat er binnen het kabinet een conflict over de mate van flexibilisering van de arbeidsmarkt. Premier Kok vraagt de Stichting van de Arbeid om advies. Vakbonden en werkgevers grijpen deze kans met beide handen aan. Aan de keukentafel van FNV-bestuurder Lodewijk de Waal wordt door de vakbonden, werkgevers en uitzendbureaus een akkoord gesloten over uitzendwerk en flexibele arbeid.

Dit zogenaamde 'keukentafelakkoord' staat aan de basis van de Wet flexibiliteit en zekerheid die in 1999 wordt ingevoerd. Gevolg van deze wet is dat de flexibilisering van arbeid en arbeidsverhoudingen in Nederland een enorme vlucht neemt. Momenteel hebben bijna vier op de tien medewerkers een flexibele arbeidsrelatie. Voor velen van hen betekent dit een laag

loon, slechte arbeidsvoorwaarden en veel onzekerheid.

### 1997

#### Internationale prijs voor het poldermodel

De Stichting van de Arbeid krijgt de prestigieuze Carl Bertelsmann-prijs voor haar rol in de Nederlandse overlegeconomie.

### 2004

#### Grootste vakbondsdemonstratie ooit

Op 2 oktober demonstreren ongeveer 300 duizend mensen tegen de plannen van het tweede kabinet-Balkenende om de vervroegde uittreding (VUT) en het prepensioen af te schaffen.

### 2005

#### Agnes Jongerius wordt de eerste vrouwelijke voorzitter van de FNV.

### 2006

#### FNV begint met organizing

FNV Bondgenoten gaat schoonmakers organiseren op basis van de in de Verenigde Staten ontwikkelde methode van 'organizing'. Wat begint als een pilot, groeit uit tot een volwaardige afdeling binnen de bond.

### 2011

#### FNV in crisis om pensioenakkoord

Verdeeldheid tussen de vakcentrale en de twee grootste bonden FNV Bondgenoten en Abvakabo over het pensioenakkoord leidt bijna tot het uiteenvallen van de FNV.

### 2013

#### Nieuwe organisatiestructuur FNV

Om de crisis binnen de FNV af te wenden, gaat de hele organisatie op

de schop. Een nieuw gekozen ledenparlement wordt het hoogste orgaan binnen de FNV. De meer dan honderd afgevaardigden worden door de sectoren gekozen voor een periode van vier jaar. Ook de voorzitter en de andere leden van het algemeen en dagelijks bestuur worden voor dezelfde periode rechtstreeks door de leden gekozen. Het algemeen bestuur geeft leiding aan de FNV-vereniging. Het dagelijks bestuur dat tevens deel uitmaakt van het algemeen bestuur, is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering van het FNV-beleid, dat is bepaald en vastgesteld door het ledenparlement.

Mensen kunnen vanaf nu individueel lid worden van de FNV en worden dan op basis van hun beroep ingedeeld in een van de sectoren. Dertien, vooral kleinere vakbonden, sluiten zich als zelfstandige bonden bij de FNV aan. Met deze nieuwe structuur komt er dan toch een ongedeelde vakbond, waarmee de wens van oud-voorzitter André Kloos alsnog in vervulling gaat.

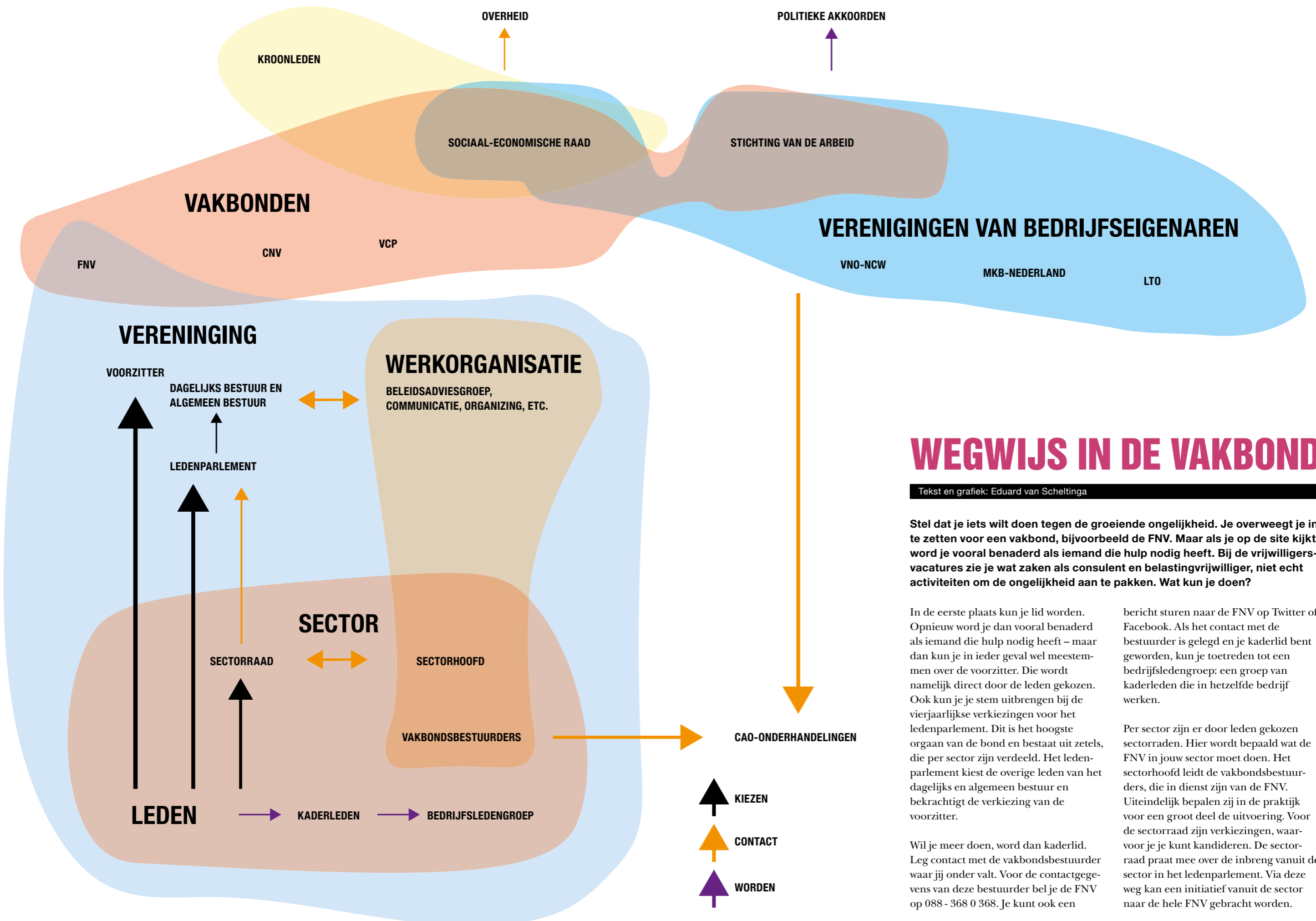
### 2019

#### Pensioenakkoord

In juni sluiten vakbonden, werkgevers en politiek een pensioenakkoord. Hoewel een ruime meerderheid van de FNV-leden instemt met het akkoord, is er ook veel onvrede onder de (kader)leden. Of de slepende discussie binnen de bond over AOW en pensioen met het akkoord ten einde is, valt dan ook te bezien.

### 2021

#### Tuur Elzinga gekozen als eerste SP-voorzitter van de FNV.



## WEGWIJS IN DE VAKBOND

Tekst en grafiek: Eduard van Scheltinga

Stel dat je iets wilt doen tegen de groeiende ongelijkheid. Je overweegt je in te zetten voor een vakbond, bijvoorbeeld de FNV. Maar als je op de site kijkt, word je vooral benaderd als iemand die hulp nodig heeft. Bij de vrijwilligersvacatures zie je wat zaken als consulent en belastingvrijwilliger, niet echt activiteiten om de ongelijkheid aan te pakken. Wat kun je doen?

In de eerste plaats kun je lid worden. Opnieuw word je dan vooral benaderd als iemand die hulp nodig heeft – maar dan kun je in ieder geval wel meestemmen over de voorzitter. Die wordt namelijk direct door de leden gekozen. Ook kun je je stem uitbrengen bij de vierjaarlijkse verkiezingen voor het ledenparlement. Dit is het hoogste orgaan van de bond en bestaat uit zetels, die per sector zijn verdeeld. Het ledenparlement kiest de overige leden van het dagelijks en algemeen bestuur en bekrachtigt de verkiezing van de voorzitter.

bericht sturen naar de FNV op Twitter of Facebook. Als het contact met de bestuurder is gelegd en je kaderlid bent geworden, kun je toetreden tot een bedrijfsledengroep: een groep van kaderleden die in hetzelfde bedrijf werken.

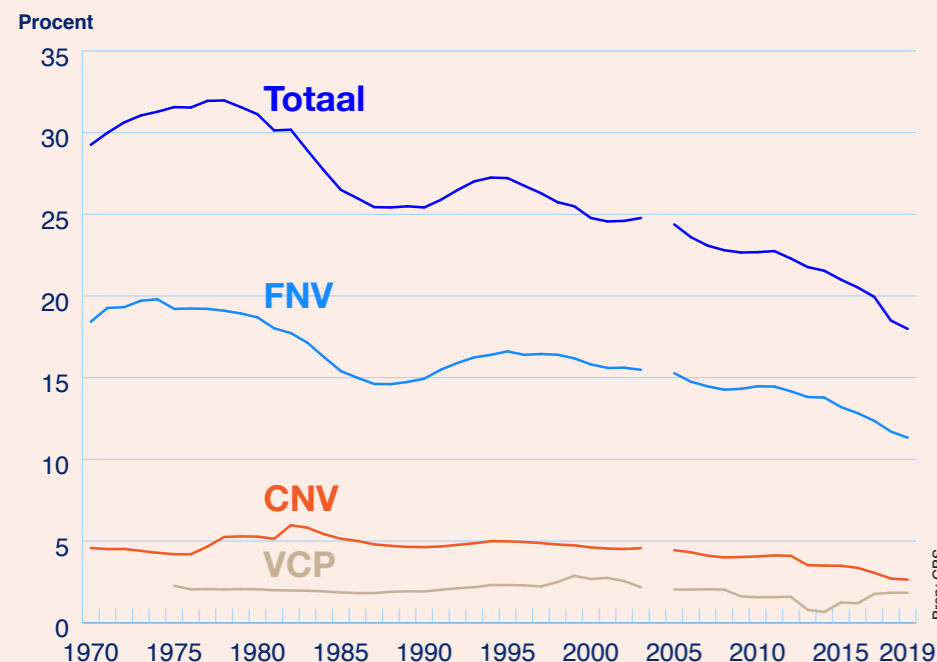
Wil je meer doen, word dan kaderlid. Leg contact met de vakbondsbestuurder waar jij onder valt. Voor de contactgegevens van deze bestuurder bel je de FNV op 088 - 368 0 368. Je kunt ook een

Per sector zijn er door leden gekozen sectorraden. Hier wordt bepaald wat de FNV in jouw sector moet doen. Het sectorhoofd leidt de vakbondsbestuurders, die in dienst zijn van de FNV. Uiteindelijk bepalen zij in de praktijk voor een groot deel de uitvoering. Voor de sectorraad zijn verkiezingen, waarvoor je je kunt kandideren. De sectorraad praat mee over de inbreng vanuit de sector in het ledenparlement. Via deze weg kan een initiatief vanuit de sector naar de hele FNV gebracht worden.

# VIER GRAFIEKEN OVER VAKBONDEN

Tekst en grafieken: Eduard van Scheltinga

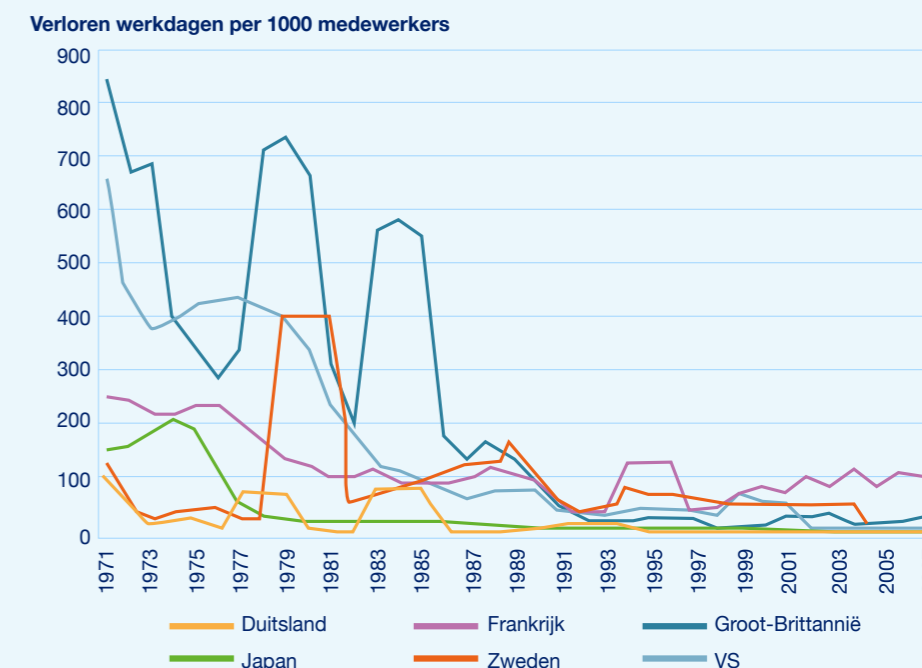
## ORGANISATIEGRAAD IN NEDERLAND



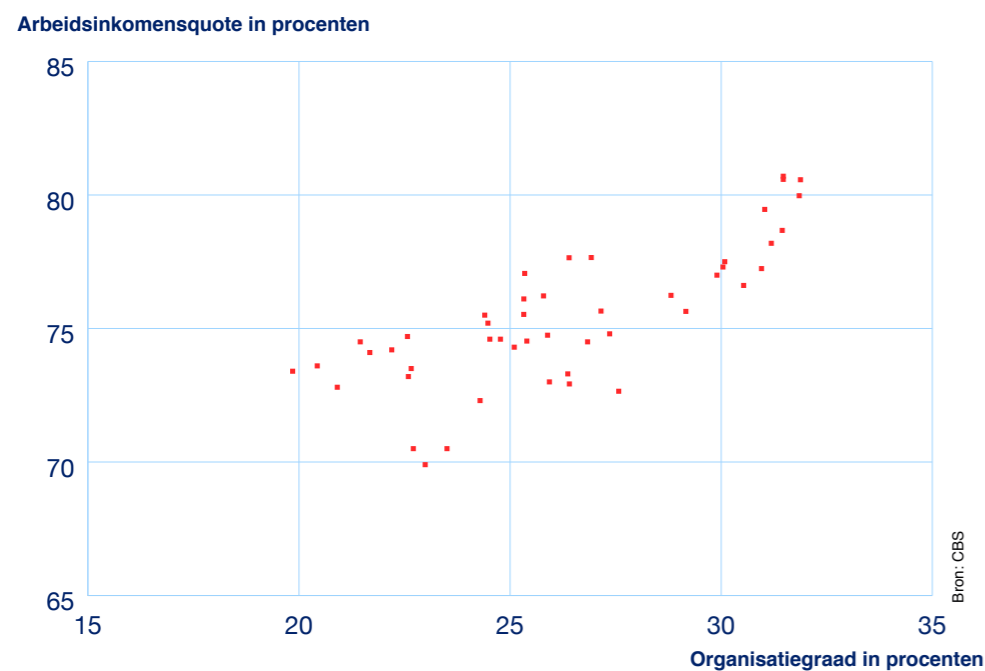
In deze grafiek zie je de ontwikkeling van de organisatiegraad in Nederland. Je ziet dat het percentage van de medewerkers dat lid is van een vakbond al geruime tijd aan het dalen is. Met name de grootste bond, FNV, heeft hier last van. Ook valt op dat de FNV ver boven de andere bonden uitspringt in organisatiegraad.

In de jaren zeventig lieten vakbonden in geïndustrialiseerde landen regelmatig hun tanden zien. Maar vanaf de jaren tachtig neemt het aantal stakingen in alle geïndustrialiseerde landen sterk af. Het was de tijd waarin Margaret Thatcher in het Verenigd Koninkrijk de strijd aanging met de machtigste vakbond: de mijnwerkersbond National Union of Mineworkers (NUM). Ze won de strijd en dat maakte de invloed van alle vakbonden kleiner.

## ONTWIKKELING VAN STAKINGEN

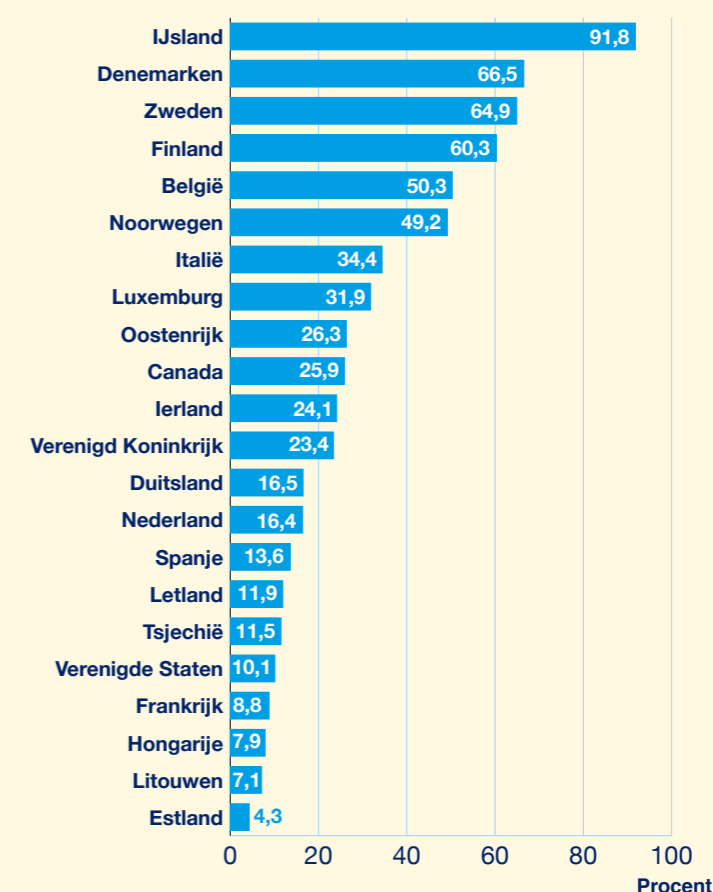


## HOGERE ORGANISATIEGRAAD, HOGERE AIQ



Elk puntje in deze grafiek is een jaartal. De plaats van het puntje geeft de arbeidsinkomensquote aan op de verticale as en de organisatiegraad op de horizontale as. De arbeidsinkomensquote is het deel van al het verdiende geld dat naar medewerkers gaat. Je ziet dat in de jaren waarin de organisatiegraad hoger was, de arbeidsinkomensquote ook hoger was. Dat betekent dat hoe hoger het aandeel medewerkers dat lid is van een vakbond, hoe groter het aandeel is dat medewerkers van al het verdiende geld krijgen.

## ORGANISATIEGRAAD PER LAND IN 2018



# 'FLEXMODEL IS ONHOUDBAAR EN MOET OP DE SCHOP'

Tekst: Tijmen Lucie Foto: Martin de Bouter©

Met Tuur Elzinga heeft de FNV voor het eerst een voorzitter met een SP-achtergrond. In de komende vier jaar wil hij dat vaste contracten weer de norm worden en het minimumloon, de AOW en de sociale uitkeringen omhoog gaan. 'Wij moeten ervoor zorgen dat al die mooie verkiezingsbeloftes hierover gerealiseerd gaan worden', aldus de kersverse voorzitter.

## › Hoe staat de FNV er volgens jou voor?

'Als je kijkt naar de organisatiegraad en de ledenaantallen, dan hebben we zeker een uitdaging. Die dalen beide al jaren en dat moet echt beter. Het goede nieuws is dat wij door de meeste mensen nog altijd worden gezien als dé representant van werkend Nederland. Heel veel werkenden zijn blij met wat we voor ze afspreken in cao's. Ook al is dat voor hen niet altijd reden om lid te worden. Als je kijkt naar onze invloed op beleid, dan is die best groot. Niet alleen in vergelijking met landen waar vakbonden militanter zijn, maar ook met landen waar vakbonden meer leden hebben en de organisatiegraad hoger is.

Wat ook positief is, is dat we de laatste jaren veel beter in staat zijn om de politieke agenda te bepalen. We hebben lange tijd met een rechtse

tegenwind te maken gehad. En hoewel de verkiezingsuitslag niet laat zien dat het tij erg gekeerd is, staat in de meeste programma's dat partijen het minimumloon willen verhogen en flexwerk willen tegengaan. Dat is te danken aan de campagnes die wij de afgelopen jaren hebben gevoerd tegen de flexverslaving van bedrijven en voor de verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur. Onze invloed op de politiek is dus behoorlijk groot.

Met het oog op het toekomst is het wel zaak dat we voldoende jonge leden blijven aantrekken. Want alleen dan kunnen we als FNV relevant en invloedrijk blijven. Gelukkig trekken onze campagnes tegen de doorgeslagen flexibilisering ook jongeren aan. Juist zij hebben vaak een onzeker contract.

Sinds kort zien we dat het aantal leden onder de 35 jaar weer de weg omhoog heeft gevonden. Per saldo verliezen we nog steeds leden, maar de groei in de jongste groep is wel een hoopvol signaal naar de toekomst.'

## › Hoe kan de vakbond de grote vraagstukken van deze tijd beïnvloeden? Bijvoorbeeld als het gaat om economische ongelijkheid en de flexibilisering van werk?

'We proberen in cao's steeds vaker afspraken te maken over een maximum aantal flexbanen en meer vaste banen. We proberen ook de ongelijkheid op de werkvloer te bestrijden door stevigere loonsverhogingen te vragen voor de medewerkers met de laagste inkomens en door in cao's

alvast een minimumloon van 14 euro te realiseren. Dat lukt in sectoren waar we sterk zijn, maar is veel lastiger in sectoren waar we minder sterk zijn. En juist in die sectoren zit de meeste flex.

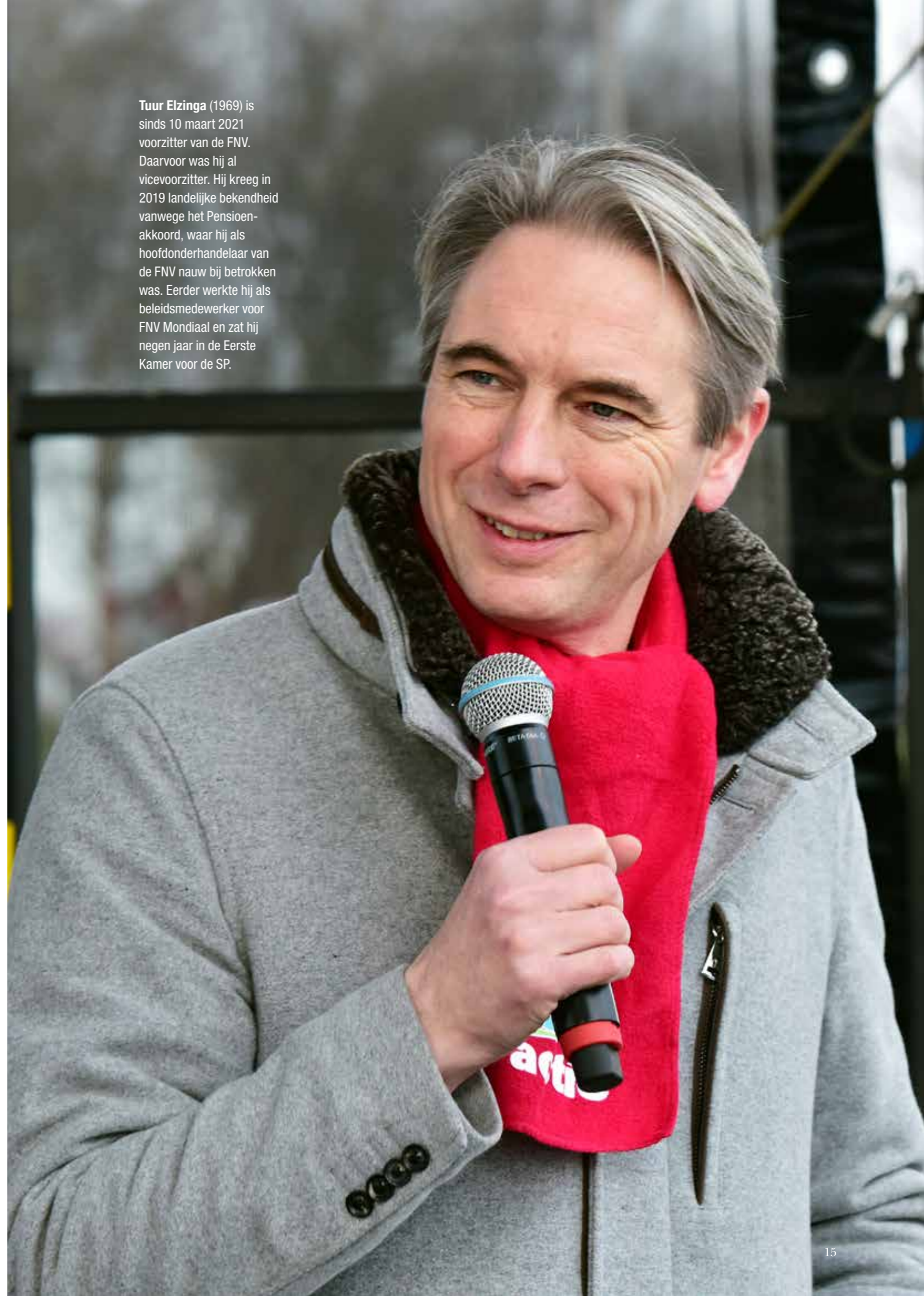
Dus als we het voor alle sectoren goed willen regelen en de kloof tussen vast en flex willen verkleinen, dan is het zaak dat we de regels die de flexverslaving bij werkgevers in de hand hebben gewerkt weten terug te teruggedraaien. En daar is nu de tijd wel rijp voor. Dat moet het komende kabinet gaan doen. Zo niet, dan gaan wij de druk opvoeren met nog meer campagnes en acties. Net zolang totdat de mooie verkiezingsbeloftes van partijen worden omgezet in daden als ze in de regering zitten.'

## › Jouw belangrijkste doelen voor de komende vier jaar zijn een miljoen vaste banen erbij en verhoging van het minimumloon en de daaraan gekoppelde AOW- en sociale uitkeringen. Hoe denk je deze ambitieuze doelen te gaan bereiken?

'We moeten om te beginnen de dynamiek omdraaien van steeds meer flex naar steeds minder flex. De vaste arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer moet weer de norm worden. Flex moet alleen gebruikt worden bij 'piek en ziek'. We moeten af van constructies die werkgevers hebben bedacht om ondernemersrisico's af te wentelen op werknemers of zzp'ers.

Verder zullen we als samenleving fors moeten investeren. In scholing en opleiding zodat mensen worden begeleid naar werk in sectoren waar

Tuur Elzinga (1969) is sinds 10 maart 2021 voorzitter van de FNV. Daarvoor was hij al vicevoorzitter. Hij kreeg in 2019 landelijke bekendheid vanwege het Pensioenakkoord, waar hij als hoofdonderhandelaar van de FNV nauw bij betrokken was. Eerder werkte hij als beleidsmedewerker voor FNV Mondiaal en zat hij negen jaar in de Eerste Kamer voor de SP.







1 mei 2018. Leden van de FNV komen op de Dag van de Arbeid in actie voor een fatsoenlijk loon en zeker en goed werk.

Foto Berlinda van Dam/ANP

## ‘Ik heb een winnaarsstrategie, geen verliezersstrategie’

veel vacatures openstaan. In het aantrekkelijk maken van publiek gefinancierde sectoren als de zorg, de veiligheid en het onderwijs, door de lonen te verhogen en de werkdruk te verlagen. En door te investeren in het verdienvermogen van Nederland. We moeten weer voorop lopen in de wereld als het gaat om kwaliteit en innovatie.’

› Ga je om die doelen te bereiken ook de samenwerking aan met andere maatschappelijke organisaties,

### politieke partijen, wetenschappers en activisten?

‘Het gaat ons uiteindelijk om het bereiken van de beste resultaten voor onze leden in het bijzonder en voor de werkende klasse in het algemeen. We kunnen heel veel op eigen kracht. We kunnen op vele manieren actie voeren en hebben veel ingangen tot overleg. Soms is het verstandig om de krachten te bundelen en samen op te trekken. Zeker als je gedeelde belangen hebt.

Dat doen we op deelonderwerpen ook vaak. Bijvoorbeeld als het gaat om het bestrijden van armoede en kansengelijkheid. Dan werken we samen met andere maatschappelijke organisaties in de Sociale Alliantie. Of als het gaat om duurzame handelsverdragen die ook sociaal zijn. Dan kunnen we het heel goed vinden met milieuorganisaties. Zo zijn er potentiële coalities die we zelf zullen aangaan of waar we ons bij aansluiten wanneer ze te maken hebben met werk en inkomen.’

› Hoe voorkom je dat corona roet in het eten gaat gooien bij het verwezenlijken van je doelen en de rekening van de crisis weer net als na 2008 bij

### werkende mensen en uitkeringsgerechtigden wordt neergelegd?

‘Het begint met een goede analyse te maken van wat corona heeft gedaan. Corona heeft inderdaad een hele grote rekening opgeleverd. En die rekening moet op de een of andere manier ooit terugbetaald worden. Corona heeft enerzijds laten zien dat als je als samenleving solidair bent, je een heleboel kunt bereiken. Maar anderzijds ook dat als je alles aan de markt overlaat, je als samenleving in de problemen kunt komen.

Corona heeft de tweedeling tussen vast en flex verder vergroot. Werkgevers hadden ook noodsteun aan kunnen vragen voor flexkrachten als ze zelf een deel van de loonkosten voor hun rekening hadden genomen. Maar liever wendden ze dit risico af op flexwerkers, waardoor een groot deel van hen van de ene op de andere dag op straat kwam te staan zonder werk en inkomen. Dat heeft echt wel aangetoond dat het model van ‘beschikbaar zijn voor alles maar recht hebben op niets’ onhoudbaar is en op de schop moet. Dit wordt nu gelukkig ook breed gezien.

Hoe we gaan voorkomen dat die rekening toch weer bij gewone mensen terecht komt? Door bovenop onze eigen agenda te blijven zitten. Door ervoor te zorgen dat vooral de bedrijven die dankzij corona recordwinsten hebben geboekt een coronahoefting gaan betalen. En zeker als de economie straks weer aantrekt, zullen we ook structureel iets moeten doen aan de verschuiving van de lasten van arbeid terug naar kapitaal.

Want de afgelopen veertig jaar is de vennootschapsbelasting meer dan gehalveerd. En waar de arbeidsproductiviteit is toegenomen en de economie is gegroeid, daar is het deel van de koek dat naar de lonen gaat gedaald en zijn vooral de winsten de pan uitgerezen. Met name de niet-financiële bedrijven hebben een aanzienlijk groter deel van de koek gekregen, terwijl zij steeds minder zijn gaan bijdragen aan belastingen ten behoeve van publieke goederen en diensten waar ook zij van profiteren.’

› De afgelopen decennia heeft de vakbond veel akkoorden gesloten met werkgevers en de politiek die de positie van werkende mensen en uitkeringsgerechtigden verslechterd hebben en de ongelijkheid hebben vergroot. Denk aan het Akkoord van Wassenaar. Denk aan het Flexakkoord. Hoe ga je voorkomen dat dat opnieuw gebeurt bij een eventueel arbeidsmarktakkoord?

‘Ik weet niet of je dat zo in zijn algemeenheid kunt zeggen. Wasseenaar was wel in een hele andere tijd. De werkloosheid liep begin jaren tachtig in korte tijd op van 10 procent tot zelfs boven de 17 procent. En de winstgevendheid van bedrijven was toen echt slecht. Dan moet je iets.

Achteraf kun je zeggen dat Nederland die loonmatiging te lang heeft doorgetrokken, maar dat kwam vooral ook door processen van buiten. Denk aan globalisering, technologische ontwikkeling, het verplaatsen van werk naar lagelonenlanden en oneerlijke handelsregels. In eigenlijk alle landen hebben we gezien dat de positie van werknemers verslechterd is. Nederland heeft daar nog een schepje bovenop gedaan door de arbeidsmarkt te flexibiliseren en te

dereguleren. Dat zijn afspraken waarvan je achteraf kunt zeggen: daar hadden we als vakbeweging niet mee moeten instemmen.

Maar wat mij opvalt is dat je de hele tijd vraagt: hoe ga je dit en dat voorkomen? Alsof wij alleen maar aan tafel zitten om te verliezen. Ik ga alleen maar naar Den Haag omdat ik punten van onze agenda wil binnenhalen. Ik heb een winnaarsstrategie, geen verliezersstrategie. Wij gaan geen akkoord sluiten als onze leden en werkend Nederland er slechter van worden.

Wat wij willen doen is ervoor zorgen dat al die mooie verkiezingsbeloftes, die partijen van ons hebben overgenomen, gerealiseerd gaan worden. Kunnen we er dan op rekenen dat het morgen allemaal halleluja is? Nee, dat denk ik niet. Veertig jaar neoliberalisme draai je niet in een jaar terug. Het zal tijd kosten om de publieke sectoren weer op orde te krijgen. Het zal ook tijd kosten voordat we weer gaan concurreren op kwaliteit en innovatie, in plaats van op lage lonen en slimme constructies om belasting te ontwijken. Laten we een land zijn waarin niet alleen de aandeelhouders, maar iedereen meedeelt in het succes.’

› Hoe ga je er als voorzitter voor zorgen dat de FNV weer zichtbaarder wordt in het publieke debat?

‘Ik denk dat we meerdere boegbeelden nodig hebben om onze zichtbaarheid te vergroten. Eigenlijk zou je in elke sector iemand moeten hebben die bekend is. Op sommige plekken hebben we deze mensen al. Denk aan Jan Struijs van de Politiebond of in iets mindere mate Khadija Tahiri van het Schoonmakersparlement.

Als voorzitter van de FNV ben je ook een boegbeeld. En die rol wil ik ook spelen. Door mij te begeven in het maatschappelijk debat en door regelmatig het nieuws te halen met onze goede plannen en oplossingen. Ik vind dat als er een debat is over de stand van de economie, wij als FNV altijd geraadpleegd moeten worden. Want wij zijn dé deskundige op het gebied van werk en inkomen. Zo moet het op alle niveaus vanzelfsprekend zijn dat werkende mensen en

ook de FNV naar hun mening gevraagd worden. Onze leden weten wat er misgaat in een bedrijf of in een sector en kunnen vaak ook nog de oplossing aandragen. Het zijn de werkende mensen die onze economie draaiende houden. Zij moeten een veel prominentere plek krijgen in het debat.’

› Zou de FNV meer volgens de organizing-methode moeten werken om de positie op de werkvloer te versterken?

‘Dat doen we eigenlijk al steeds meer en op verschillende manieren. We doen aan organizing in bedrijven, maar ook aan community-organizing, zoals met de Voor14-campagne. We doen heel goed ouderwets vakbondswerk in sectoren waar we al sterk zijn, maar we zijn ook bezig om in sectoren waar we niet sterk zijn een voet tussen de deur krijgen. Om daar zichtbaar te zijn heb je campagnes nodig en heb je acties nodig. Daar moet je mensen die nog niet lid zijn aanspreken en overtuigen van jouw meerwaarde. Dus zowel de klassieke school als organizing zijn nodig voor een moderne vakbeweging.’

› Wat kan de politiek doen om de positie van de vakbond te versterken?

‘Het belangrijkste is dat de politiek echt gaat ingrijpen om de arbeidsmarkt op de juiste manier te hervormen. En dat zij ophoudt met steeds maar nieuwe vormen van flex te gedogen of zelfs te legaliseren.’ ■

## ‘Werkende mensen moeten een veel prominentere plek krijgen in het debat’

Fysiotherapeuten voeren actie tegen de macht van de zorgverzekeraars.



# ‘LAAT DIE POLITIEKE INVLOED IN JE VOORDEEL WERKEN’

Tekst: Tijmen Lucie en Bart Linssen Foto: Anouk Pross

Hoe staat de grootste vakbond van Nederland ervoor? Deze vraag legden we voor aan Menno Tamminga, schrijver van het boek over de recente geschiedenis van de FNV *De vuist van de vakbond*. Ook spraken we vier FNV'ers over de vraag: wat moet de bond doen om relevant te blijven?



Aan het slot van zijn boek uit 2017 gaat Menno Tamminga in op de toekomst van de vakbeweging: “Als het ledenverlies in het tempo van 25.000 a 30.000 per jaar doorgaat, zal de FNV nog voor Han Buskers termijn is afgelopen onder 1 miljoen leden zakken. Is dat het einde van de FNV? Nee, want ook iets minder dan een miljoen leden is nog steeds een indrukwekkend aantal. Is dat een ramp? Ja, want een belangenorganisatie waarvan steeds minder leden het belang inzien, verliest haar invloed en haar macht.”

Zijn voorspelling over het ledental is helaas uitgekomen. Vorig jaar daalde het tot onder het miljoen. Toen Tamminga zijn boek in 2017 schreef, was de FNV vooral druk met zichzelf. De grote bonden waren net gefuseerd en er werd een verregaande democratisering doorgevoerd. Desondanks wist de FNV met de campagne voor ‘Echte banen en meer koopkracht’, de flexibilisering van de arbeidsmarkt als foute ontwikkeling te framen en te agenderen. Ook kwam er in dat jaar een ambitieus aanvalsplan tot stand. Met forse investeringen en extra campagnes zou de ‘race naar beneden’ worden bestreden en zouden de ongelijkheid en de flexibilisering worden aangepakt.



Mirte Cofino



Khadija Tahiri



Mirjam de Rijk



Ron Meyer

Hoe staat de FNV er vier jaar later voor? Menno Tamminga vat het kort en bondig samen: ‘Op de werkvloer zwakker, intern vergrijsder en politiek invloedrijker dan in, zeg, 2015. In tijden van vakbondsverzwakking is die politieke invloed een sterk wapen. Laat dat in je voordeel werken en gebruik het voor betere sociaal-economische wetgeving.’ Aan de hand van vijf vragen maken we met hem de balans op. Dat doen we samen met vier FNV'ers: hoofd van de beleidsafdeling Mirjam de Rijk, campagneleiders Mirte Cofino en Ron Meyer en kaderlid uit de schoonmaaksector Khadija Tahiri.

## 1. Hoe kan de vakbeweging de grote vraagstukken van deze tijd beïnvloeden, zoals ongelijkheid en flexibilisering?

**Menno Tamminga:** ‘Nederland denkt, generaliserend gezegd, sociaal-economisch links, maar stemt liberaal-rechts. Die paradox moet de vakbeweging zien te overbruggen als ze de grote thema's wil aanpakken. Heel simpel gezegd: linkse thema's in een rechts ‘frame’ verpakken. Gelijk loon voor gelijk werk is eerlijk en rechtvaardig, ook voor liberalen, maar het is ook het thema om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te dichten of om de kloof tussen vast werk en flexwerk te versmallen. En als de vakbeweging hierop politieke invloed wil ontplooiën moet ze een zeker centralisme aanvaarden.’

**Mirjam De Rijk:** ‘We hebben de afgelopen jaren de publieke opinie radicaal weten te keren. Het ‘sociaal-economisch links zijn’ waar Menno het over heeft, is mede te danken aan alle acties en campagnes van de bond. Slim campagnevoeren werkt:

goed nadenken over wie er beïnvloed moet worden, en wat de beste manier is om diegene te beïnvloeden, soms via acties, soms via lobby, soms via juridische procedures, en vaak een combinatie daarvan. En altijd vanuit de ervaringen van de mensen die zelf aan den lijve ergens last van hebben.'

**Ron Meyer:** 'Afgelopen jaar is gebleken hoe cruciaal en onmisbaar zorgverleners, afvalophalers, schoonmakers, beveiligers, pakketbezorgers en vele anderen zijn.'

Die onmisbaren hebben vaak een bescheiden inkomen en veel onzekerheid. Dat is de grootste opdracht voor de Nederlandse vakbeweging. Dé strijdbare vertegenwoordiger te zijn, van de mensen die ons land overeind houden maar daarvoor niet de waardering krijgen.'

**Mirte Cofino:** 'De grote uitdaging voor de vakbond is de afstand tussen medewerkers en de echte beslissers te verkleinen. Hoe meer afstand, hoe minder menselijk de relatie en hoe lastiger het is om invloed te verkrijgen. Hoe overtuig je een aandeelhouder die uit is op snel geld? Of hoe boks je op tegen een platform of algoritme dat je tot in detail beoordeelt? Daarvoor zijn wetten en regels nodig die werkenden beschermen en een stem geven. Dit zijn overstijgende belangen, en daardoor is het onwaarschijnlijk dat individuele werkenden of zelfs sectoren het initiatief nemen om dit aan te pakken. Het vereist echt organisatie en is iets wat we uiteindelijk gezamenlijk zullen moeten afdwingen bij de politiek.'

**Khadija Tahiri:** 'We moeten vasthouden aan onze standpunten. We willen zeker werk en een fatsoenlijk loon. Daarvoor moeten we niet te veel polderen, maar onze stem laten horen en samen de strijd aangaan.'

## 2. De afgelopen jaren heeft de FNV flink ingezet op organizing. Is dit de toekomst van de vakbond?

**Menno Tamminga:** 'Organizing kan prima werken in sommige sectoren, zoals Ron Meyer en Lilian Marijnissen hebben laten zien in de schoonmaak en de zorg. Dé toekomst is denk ik niet één specifieke activiteit, maar zit in

een combinatie van acties én samenwerking met andere partijen of belanghebbenden.'

**Mirjam De Rijk:** 'Er is niet één bepaalde methode die in alle gevallen gevolgd moet worden. Op sommige plekken werkt organizing heel goed. Het is één van de manieren van werken.'

**Ron Meyer:** 'Ik geloof in machtsvorming door de mensen die het werk doen. Organizing is het uitbouwen van hun leiderschap, van Khadija in de schoonmaak, Ulrike in de beveiliging en Annique in de zorg. De onmisbaren zelf. Laten we eerlijk zijn. 'Scheefgroei' is een gevolg van het kapitalistisch systeem, maar legt ook het falen van het poldermodel bloot. Het is tijd om de lobbyist in Den Haag te vervangen door leiders in het land.'

**Mirte Cofino:** 'Of je het nu organizing noemt of iets anders, het herstellen van betekenisvol contact met een actieve achterban is cruciaal voor de bond en voor ons bestaansrecht. Organizing-campagnes zouden nog veel meer op elkaar afgestemd moeten worden om zo een gezamenlijke agenda af te dwingen. Maar daarvoor moeten je campagnes monsterlijk groot worden en dat vereist wel een vorm van coördinatie, *commitment* en eensgezindheid die we in de bond nog niet hebben.'

**Khadija Tahiri:** 'Wij hebben in de schoonmaak veel ervaring met organizing en hebben daardoor sterke kadergroepen. In alle sectoren zijn meer kaderleden nodig. Organizing kan daar goed bij helpen. Als je de mensen op de werkvloer erbij betrekt, krijg je een sterkere vakbond.'

## 3. Moet de bond weer met een maatschappijvisie komen? En zo ja, waar moet die visie dan over gaan?

**Menno Tamminga:** 'Visies kunnen interessant zijn, maar je koopt er geen brood voor bij de bakker. Een simpel prioriteitenlijstje voldoet. Wat veel belangrijker is: met wie kan en wil de vakbeweging samenwerken om een of meer van die prioriteiten te verwezenlijken. De dalende ledenaantallen maken samenwerking cruciaal, maar daar is de bond niet zo goed in.'

**Mirjam de Rijk:** 'We hebben een maatschappijvisie. Als je vindt dat de poet eerlijker verdeeld moet worden, als je vindt dat de economie er voor mensen is en niet andersom, als je voor een sterke publieke sector bent: dat is een maatschappijvisie. En ik zal altijd blijven benadrukken hoe belangrijk het bestrijden van economische mythes is: nee, het gaat niet vanzelf beter met mensen als het goed gaat met bedrijven, nee, lagere belastingen leiden er niet toe dat bedrijven meer gaan investeren en ja, de publieke sector draagt zeker zoveel bij aan 'de economie' als de markt.'

**Ron Meyer:** 'We zullen het weer over klasse moeten hebben. Als corona iets heeft blootgelegd, dan is het dat we absoluut niet met z'n allen in hetzelfde schuitje zitten. Per rijke sterven er drie armen aan corona. Uitgerekend de mensen die het land overeind houden, lopen de grootste risico's maar verdienen veel minder dan degenen die warm en droog thuis zitten.'

Mensen met een bescheiden inkomen gaan zes jaar eerder dood dan mensen met de hoogste inkomens. Dat is geen toeval, dat komt door het verrotte systeem. En dat gaat niet weg door mooie woorden aan overlegtafels. Maar door sociale strijd, door in de maatschappelijke krachtsverhoudingen tegenmacht te organiseren. Omarm het vakmanschap en bestrijd dat krankzinnige meritocratische idee dat alles wat je krijgt jouw persoonlijke verdienste is.'

**Mirte Cofino:** 'Een maatschappijvisie heeft alleen zin als je er leden omheen organiseert, en deze visie met hen tot stand is gekomen. Met hun woorden, hun ervaringen en hun kennis. Wat mij betreft zou de nadruk moeten liggen op oplossingen die erop gericht zijn om mensen meer baan- en inkomenszekerheid te geven.'

## 4. Hoe kan de bond groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn meer en blijvend betrekken bij de bond, zoals jongeren, flexwerkers en arbeidsmigranten?

**Menno Tamminga:** 'Eén van de hamvragen. De vakbonden zijn juist zwak in de sectoren waar een aanzienlijk deel van deze mensen werkt. Ik

heb geen oplossing anders dan: een wezenlijk andere aanpak verzinnen dan nu.'

**Mirjam de Rijk:** 'We moeten in ieder geval online veel zichtbaarder worden en meer verschillende manieren bieden om actief te worden. En voor mensen die nu ondervertegenwoordigd zijn in de bond, helpt het om met veel mensen tegelijk actief te worden: één jongere voelt zich misschien wat verloren in een bestaande kadergroep, maar word je tegelijk met wat leeftijdsgenoten actief, dan voelt het heel anders.'

**Mirte Cofino:** 'Door actief te zijn en te investeren in sectoren waarin deze groepen werkzaam zijn. Laten we daar doen waar we goed in zijn: goed luisteren naar de problemen die deze groepen ervaren en die samen met hen aanpakken.'

## 5. Wat kan de politiek doen om de positie van de vakbeweging te versterken?

**Menno Tamminga:** 'Ervor zorgen dat vakbonden cao's kunnen afsluiten met duidelijke voordelen voor alleen leden. Slogan: *Wie lid is, verdient beter.*'

**Mirte Cofino:** 'Zorgen dat concurrentie op kwaliteit belangrijker wordt dan concurrentie op prijs, via wetten en regels die bijvoorbeeld exorbitante uitkeringen aan aandeelhouders, brievenbusfirma's en ondermijnende constructies verbieden.'

**Mirjam de Rijk:** 'Door met wetgeving de doorgeslagen flex te bestrijden. En door wetgeving te maken waarin wordt vastgelegd dat cao's alleen afgesloten kunnen worden met bonden die onafhankelijk zijn van de werkgevers. Dan vallen al die rare 'schootbonden' af: nepbonden die financieel afhankelijk zijn van de werkgevers en daardoor bij hen op schoot zitten. En natuurlijk door te zorgen dat de overheid als werkgever het goede voorbeeld geeft. Met goede lonen in de publieke sector, met het terugdringen van flex in de publieke sector en door sociaal aan te besteden.' ■

'We zullen het weer over klasse moeten hebben'





De Red de Zorg-demonstratie met ongeveer 15 duizend mensen is het sluitstuk van een grote organizing-campagne van de FNV in de zorgsector.

## DE OPKOMST VAN ORGANIZING

Tekst Tijmen Lucie Foto Remko de Waal / ANP©

**‘Organizing is de nieuwe hoop van de FNV’, schrijft Menno Tamminga in zijn boek *De vuist van de vakbond*. Afgaande op wat er de afgelopen jaren met de organizing-methode bereikt is, is dit een terechte constatering. Maar wil organizing echt succesvol zijn, dan zal de vakbond deze strategie in al zijn werkzaamheden moeten toepassen.**

Om de snelle daling van het aantal leden te keren, ging de FNV zich vanaf eind jaren tachtig meer toeleggen op persoonlijke dienstverlening. De vakbond moest een ‘sociale ANWB’ worden. Aanvankelijk leek deze koerswijziging succesvol te zijn, want begin jaren negentig nam het aantal vakbondsleden weer toe. Maar al in de loop van de jaren negentig zette de daling toch weer in en namen de invloed en macht van de bond verder af.

Vanaf 2006 stapte daarom de schoonmaaksector binnen de FNV over op

het organizing-model. Organizing was ontstaan in de VS aan het eind van de jaren tachtig als reactie op de frontale aanval op de vakbonden door Ronald Reagan. Vooral de Service Employee Industrial Union (SEIU) koos onvoorwaardelijk voor deze nieuwe vakbondsstrategie. En met succes, want middels grote organizing-campagnes, zoals de Justice for Janitors-campagne (zie pagina 24), zag de dienstenbond haar ledental snel groeien.

Toch wilden niet alle bonden binnen de vakcentrale AFL-CIO volledig

overgaan op organizing. Daarop besloten de SEIU en een aantal andere bonden uit de vakcentrale te stappen. Met de uitgespaarde contributie richtte SEIU in 2005 het samenwerkingsverband *Change to Win* op om ook in andere sectoren en andere landen medewerkers te organiseren.

En deze naam kozen ze niet voor niets. Het is de essentie van waar organizing voor staat: verandering om te winnen. Het doel is winnen, en je organiseren is het middel. Dankzij *Change to Win* raakte de verspreiding

van het organizingmodel in een stroomversnelling. Eerder waren al vakbonden in Groot-Brittannië en Australië, die eveneens te maken hadden met harde aanvallen vanuit de politiek, met organizing begonnen. Met de hulp van SEIU gingen na 2005 ook vakbonden in landen als Frankrijk, Duitsland, Polen en Nederland met organizing aan de slag.

### ACTIVEREN, VERANDERING AFDWINGEN

Voordat ik inga op de ervaringen met organizing in Nederland, is het goed om helder te hebben wat organizing nu precies is en waarin deze methode verschilt van eerdere vakbondsstrategieën om mensen op de werkvloer te organiseren, zoals het bedrijvenwerk in de jaren zeventig. Hoogleraar arbeidsverhoudingen Paul de Beer omschrijft organizing als een strategie die een zeer directe en actieve benadering van potentiële leden combineert met het stimuleren van leden om zelf het heft in handen te nemen en met profilering van de vakbond als sociale beweging. Organizing houdt dus in: leden werven en activeren in een bedrijf of instelling, hen helpen om zelf actie te voeren en samen met bondgenoten proberen maatschappelijke verandering af te dwingen.

Lilian Marijnissen beschrijft in haar scriptie *Met één hand kun je niet klappen* hoe deze ‘organizers’ te werk gaan. ‘De organisers zijn continu op de werkvloer te vinden. Hier praten ze veel met werknemers om hen bewust te maken van hun rechten en hen te vertellen dat wanneer ze zich in een vakbond verenigen, ze veel sterker staan dan alleen. Organisers steken veel tijd in het individuele contact met werknemers. Ze voeren gesprekken met hen, gaan op huisbezoek en zoeken ze op de werkvloer op. Wanneer er dan problemen zijn binnen een bedrijf, helpen de organisers de werknemers om actie te voeren.’

Daarbij is zichtbaarheid heel belangrijk. Met allerlei creatieve en soms brutale acties zoeken medewerkers de publiciteit en proberen zij bedrijven en opdrachtgevers een negatief imago te bezorgen, zodat deze tegemoetkomen aan de eisen van de vakbond.

### LANGSTE STAKING SINDS 1933

Wat organizing uniek maakt is de planmatige manier van werken en de focus op groepen werkenden en sectoren die niet of nauwelijks georganiseerd zijn. Met zeer doordachte campagnes worden potentiële leden geworven en geactiveerd; vooral in sectoren waar de vakbond maar moeilijk voet aan de grond krijgt.

Een goed voorbeeld is de schoonmaaksector, waar FNV Bondgenoten in 2007 startte met de organizing-campagne ‘Voor een betere toekomst!’ De campagne was succesvol, want na een actie-traject van vier maanden werd al een loonsverhoging van 8,90 naar 10 euro bruto per uur afgedwongen voor de ruim 150 duizend schoonmakers in Nederland. Maar de schoonmakers wilden meer, vooral meer respect. Zij gingen door met actievoeren en legden in 2010 gedurende negen weken in het hele land het werk neer. Deze staking zou de boeken ingaan als de langste staking sinds 1933 en resulteerde in een betere cao en meer waardering voor de schoonmakers.

Willem Bos beschrijft in de *Spanning* van april 2011 wat het belang van de acties van de schoonmakers is geweest. ‘Ze hebben laten zien dat het ook in een moeilijke sector mogelijk is om succesvol actie te voeren. Ze hebben laten zien dat de vakbeweging er ook is en hoort te zijn voor migranten, vrouwen, jongeren, voor mensen zonder vaste baan, voor flexwerkers. Ze hebben laten zien dat vrouwen een vooraanstaande rol spelen in de sociale strijd. Ze hebben laten zien dat verschillen in taal en cultuur een ondergeschikte rol spelen als het gaat om gezamenlijke strijd. Ze hebben laten zien hoe mensen door gezamenlijke strijd veranderden in zelfbewuste mensen die niet meer opzien tegen de werkgevers en andere hoge omes. En ze hebben duidelijk gemaakt dat het woord solidariteit in Nederland toch nog wel bestaat.’

### NIET VRIJBLIJVEND

Ook voor de acceptie van organizing binnen de FNV, waren de acties van de schoonmakers van groot belang. Meer bonden gingen er (intensiever) mee aan de slag. Abvakabo FNV organiseerde met succes thuiszorg- en

## Organizing heeft een volwaardige plaats verworven binnen de FNV

verpleeghuismedewerkers, waardoor de voorgenomen bezuinigingen op de thuiszorg werden teruggebracht, alfa-hulpen in de thuiszorg werden verboden, nulurencontracten in de zorg bij wet werden verboden, en er structureel jaarlijks 2 miljard bijkomt voor de verpleeghuiszorg. En FNV-jongerenbeweging Young & United dwong met een inspirerende organizing-campagne een gedeeltelijke afschaffing van het minimumjeugdloon af. Ook de huidige campagnes voor verhoging van het minimumloon en afschaffing van het leenstelsel worden volgens de principes van het organizing-model gevoerd.

Wat in 2006 begon als een pilot in een paar sectoren, is inmiddels uitgegroeid tot een afdeling met zo’n 80 voltijdsbanen, waarvan het merendeel organizer is. Kortom: organizing heeft een volwaardige plaats verworven binnen de FNV.

Maar wil organizing op de lange termijn echt succesvol zijn, dan zal de vakbond er helemaal voor moeten gaan, stellen Wim Sprenger en Maarten van Klaveren in hun studie *Organising binnen de Nederlandse arbeidsverhoudingen*. Dan zullen alle geleidingen binnen de organisatie de strategie moeten steunen en ondersteunen. En zal organizing een integraal onderdeel moeten zijn van al het vakbonds-werk, zoals bij het afsluiten van cao’s.

Kiezen voor organizing is dus niet vrijblijvend, maar betekent een fundamentele koerswijziging voor de FNV. Of de bond zover zal willen gaan, zal de toekomst uit moeten wijzen. ■

# JUSTICE FOR JANITORS

Tekst Tijmen Lucie Foto's Flickr.com/SEIU Local 1 CC

**Hét voorbeeld van een succesvolle organizing-campagne is de Justice for Janitors-campagne in de VS, waarmee voor duizenden schoonmakers een eerlijk loon en een vakbondscontract werd afdwongen. En waarmee het aantal leden van dienstenbond SEIU verdubbelde.**

Deze vakbond was eind jaren tachtig in Los Angeles met de campagne gestart. Grote vastgoedeigenaren, zoals banken, verzekeraars en advocatenkantoren, hadden het schoonmaakwerk uitbesteed, waardoor er een enorme concurrentiestrijd losbarstte tussen de schoonmaakbedrijven. Met als gevolg lagere lonen en minder rechten voor de schoonmakers.

## NIEUWE STRATEGIE

Om deze groep werkers te organiseren was een lastige klus voor de vakbond. De meesten van hen waren immigranten uit Latijns-Amerika, onder wie veel vrouwen, die vaak de Engelse taal niet machtig waren en geen geldige verblijfspapieren hadden. SEIU zag in dat een nieuwe vakbondsstrategie nodig was om deze mensen te organiseren. De bond zocht de schoonmakers daarom actief op in hun gemeenschap, probeerde hen bewust te maken van hun rechten en mogelijkheden, legde contacten met potentiële bondgenoten, deed uitgebreid onderzoek naar de sector en hielp mee om allerlei acties te organiseren die de zichtbaarheid van de schoonmakers moesten vergroten.

## MACHTSVERHOUDINGEN

Belangrijk daarbij was dat de pijlen niet werden gericht op de schoonmaakbedrijven, maar op de opdrachtgevers. Zij waren immers hoofdeverantwoordelijk voor de slechte positie van de schoonmakers. Belangrijk was ook dat de schoonmakers bewust werden gemaakt van de machtsverhoudingen, zoals mooi te zien is in de film *Bread and Roses*. Met massale protesten, burgerlijke ongehoorzaamheid en ludieke en creatieve acties, probeerden de schoonmakers de eigenaren van de kantoren waar zij werkten onder druk te zetten.

## 22 PROCENT LOONSVERHOOGING

Na een staking van drie weken behaalden zij in april 1990 hun eerste overwinning: een loonsverhoging van 22 procent in de komende drie jaar. SEIU ging door met het organiseren van schoonmakers en na een succesvolle staking in de lente van 2000 werd een vakbondscontract voor schoonmakers in heel Los Angeles afdwongen. Niet lang daarna verspreidde de campagne zich ook naar andere Amerikaanse steden.

## NAVOLGING

Inmiddels hebben zich meer dan 200 duizend schoonmakers in zeker 29 steden in de VS bij Justice for Janitors aangesloten. Een van deze steden is Houston (zie foto's). Bovendien heeft de campagne in veel andere landen, waaronder Nederland, navolging gekregen en voor successen gezorgd. ■



# DE VAKBOND IS CRUCIAAL VOOR FUNDAMENTELE VERANDERINGEN

Tekst: Ruud Kuin; kaders: Eduard van Scheltinga

**We willen de ongelijkheid fors verkleinen en dus de maatschappij fundamenteel veranderen. De geschiedenis leert ons dat de vakbeweging daarvoor nodig is. De banden tussen de vakbeweging en politieke partijen zijn echter steeds losser geworden. In dit artikel schetsen we die ontwikkeling en geven we een aanzet voor een gezamenlijke strategie.**

In de twintigste eeuw hebben drie belangrijke omwentelingen plaatsgevonden. De New Deal van Franklin Delano Roosevelt in de VS tijdens de crisis van de jaren 1930, de vestiging van de sociaaldemocratie na de Tweede Wereldoorlog en het neoliberalisme eind jaren 1970.

In de drie kaders verspreid door de tekst lees je meer over de rol van de vakbond in deze omwentelingen. In al deze drie wendingen speelde de vakbeweging een cruciale rol. De factor arbeid is namelijk cruciaal in het beteugelen van kapitaal. De verhouding tussen de vakbeweging en de sociaaldemocraten is niet voor niets vanaf het begin hecht. Mede daardoor is de relatie met de SP moeizamer. Maar wil je de verhouding tussen kapitaal en arbeid veranderen, dan heb je de vakbeweging nodig.

## NAUWE BANDEN TUSSEN SOCIAALDEMOCRATIE EN NVV/FNV

Begin twintigste eeuw was er een reeks succesvolle solidariteitsstakingen om ontslagen wegens vakbondsactiviteit terug te draaien. Toenmalig minister-president Abraham Kuyper maakte zich zorgen over de macht die vakbonden hiermee ontwikkelden.

Om vakbonden te beteugelen stelde hij een aantal anti-stakingswetten voor, de zogenaamde worgwetten.

Hiermee werd onder andere het staken voor ambtenaren verboden en daar vielen de spoormedewerkers ook onder. Vakbonden probeerden in 1903 de wetten tegen te houden met stakingen, maar dit mislukte. Binnen de vakbeweging groeide het besef dat een meer centrale leiding een voorwaarde was voor meer invloed.

Leider van de Sociaal-Democratische Arbeiderspartij (SDAP, voorloper van de PvdA), Pieter Jelles Troelstra, riep op tot de vorming van een nieuwe vakbond. Deze moderne vakcentrale moest 'vrij zijn van revolutionaire slogans', zo citeert Simon Otjes Troelstra in zijn artikel 'Wat is er over van de rode familie?' De nieuwe bond moest zich richten op het realiseren van sociale wetten. Henri Polak, een van de oprichters van de SDAP en voorzitter van de Algemene Nederlandse Diamantbewerdersbond, was vervolgens de drijvende kracht achter de vorming van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) in 1906.

Vanaf de oprichting spraken de leiders van de SDAP en de NVV elkaar informeel in tweewekelijkse ontmoetingen. Dit werd in 1928 geformaliseerd in een Algemene Raad waarin de besturen van beide organisaties hun activiteiten coördineerden. Tevens consulteerden zij elkaar over stakingen, de kandidatenlijst, het politieke programma en mogelijke kabinetsdeelname van de SDAP. In 1937 werd besloten dat de NVV-voorzitter en een ander NVV-bestuurslid konden rekenen op een zetel in de Eerste en Tweede Kamer.

Na de Tweede Wereldoorlog werden de formele verbanden wat losser. Maar wat nog tot de jaren zeventig bleef, waren de zetel in de Eerste en Tweede Kamer. Zelfs tot op de dag van vandaag is er maandelijks overleg tussen de PvdA-voorzitter en vakbondsbestuurders die lid zijn van de PvdA.

## DE RELATIE TUSSEN DE SP EN FNV

De warme historische banden van de FNV met de PvdA dragen bij aan de wat moeizamere relatie met de SP. Tot voor kort werd het groeien van de SP door PvdA-leden in de bond als een bedreiging voor de PvdA gezien. De

**Tot de jaren zeventig had de vakbond een zetel in Eerste en Tweede Kamer**

Personeel van het Westeinde Ziekenhuis in Den Haag voert actie voor een hoger loon.





FNV-demonstratie op het Malieveld in Den Haag tegen de bezuinigingen op de sociale werkplaatsen en de Wajong.

Foto Henk van de Wal

## DE NEW DEAL

In de jaren dertig van de twintigste eeuw de VS hadden te maken met een grote economische crisis. Herbert Hoover was president en probeerde de crisis op te lossen door de overheidsbestedingen te beperken. Terwijl de crisis almaar erger werd, daalde zijn populariteit enorm. In 1932 werd hij verslagen door Franklin Delano Roosevelt, met de belofte voor sociale hervormingen: de New Deal. Roosevelt moest echter vaststellen dat hij helemaal de machtsbasis niet had om deze hervormingen door te voeren.

Hoewel de vakbonden zich flink roerden, hadden zij niet de mate van organisatie om belangrijke overwinningen te boeken, zo beschrijft Mark Blyth in *Great Transformations*. Onder andere om de vakbonden te stimuleren zich beter te organiseren, voerde de regering van Roosevelt in 1933 de National Industrial Recovery Act in die in 1935 werd vervangen door de National Labor Relations Act. Er kwam

een verbod op vakbonden die door bedrijven zelf werden opgezet, die bedoeld waren om medewerkers koest te houden. Ook kwam er het wettelijke recht voor vakbonden om namens medewerkers over de arbeidsvoorwaarden te onderhandelen en werden bedrijven verplicht om het recht van de vakbonden te erkennen.

In 1943 werd een poging gedaan om de groeiende invloed van vakbonden te stoppen. Er werd een wet aangenomen die vakbonden verplichtten om een stemming te houden voordat een staking kon worden uitgeroepen. Dit initiatief werkte echter juist in het voordeel van bonden. Ze gebruikten de stemming erg succesvol als middel om medewerkers te organiseren. Hierdoor groeiden de bonden en zo ontstond de band tussen de grote vakbonden en de Democratische Partij. Het gaf Roosevelt mede de machtsbasis voor loonsverhogingen en de invoering van een sociaal zekerheidsstelsel.



Franklin Delano Roosevelt

Foto Wikipedia CC

## De vakbond is een potentieel grote politieke macht

SP had in haar beginjaren totaal geen vertrouwen in de FNV. Daarom werd een eigen vakbond opgericht, Arbeidersmacht. Vooral in het zuiden werden daarmee medewerkers georganiseerd.

Toen duidelijk werd dat deze bond buiten het zuiden geen voet aan de grond kreeg, werd in de jaren negentig besloten Arbeidersmacht op te heffen en sloten leden zich aan bij de FNV. De SP organiseerde vanaf dat moment vaak solidariteitsbetuigingen bij FNV-acties. Jan Marijnissen en andere SP'ers speelden in 2004 een belangrijke rol in de historische manifestaties op de Coolsingel en het Museumplein tegen de afbraak van de VUT (Vervroegde Uittredingsregeling). Van verwevenheid tussen de SP en de FNV of van enige sturing vanuit de SP richting de FNV is echter nooit sprake geweest. Er was eerder sprake van grote terughoudendheid om dergelijke beschuldigingen te vermijden.

Op het moment dat de FNV in de jaren 2010 helemaal dreigde door te slaan naar een sociale ANWB, speelden individuele SP'ers wel een cruciale rol bij het herleven van de activering en strijd voeren met organizing. In 2008 begon Abvakabo een pilot organizing met slechts een paar mensen en bij Bondgenoten werd wat eerder ook met organizing gestart. Inmiddels is het uitgegroeid tot een beproefde methode en een succesvolle afdeling die structureel is opgenomen in de begroting met 80 FNV-medewerkers. Ook is recent voor het eerst een SP'er gekozen tot FNV-voorzitter.

### SITUATIE FNV

De FNV zit al langer in een moeilijke periode. De organisatiegraad is structureel dalende en in 2011 spatte de FNV als gevolg van een conflict over pensioenen bijna uit elkaar. De kleinere FNV-bonden hadden veel minder leden dan de drie grootste FNV-bonden, Bouw, Bondgenoten en

Abvakabo, bij elkaar. Maar ze konden wel een slechte pensioendeal doordruwen. Daarom dwongen de drie grote bonden in 2012 een flinke democratisering af. De grote bonden gingen fuseren en het direct door de leden gekozen ledenparlement kreeg vanaf 2013 de formele macht. Ook de FNV-voorzitter werd vanaf dat moment direct gekozen door de leden. Daarnaast werden de financiën gecentraliseerd om een effectieve en grote tegenmacht op te bouwen tegen de toegenomen macht van bedrijfseigenaren en het neoliberale kabinetsbeleid.

In 2017 werd na anderhalf jaar discussie in de vereniging unaniem een strijdplan (de Congresresolutie) aangenomen om de race naar beneden te stoppen. De kern van de analyse was dat dat alleen in je eigen sector niet lukt. Daarvoor zouden bovensectorale initiatieven moeten worden genomen. Tegen flexibilisering, voor hogere lonen, voor investeringen in de publieke sector, en voor hogere belastingen voor grote bedrijven.

Op een paar initiatieven na, is van het offensieve strijdplan helaas te weinig terechtgekomen. Een belangrijk deel van het management verzette zich tegen een bovensectorale gecoördineerde strategie. Het management heeft relatief veel macht gekregen, doordat de besturen van de voormalige bonden zijn opgegaan in één gecentraliseerd bestuur. Daarnaast speelt mee dat een belangrijk deel van de organisatie (zoals elke organisatie) grote moeite heeft om de focus te houden op een paar speerpunten. Dat is extra moeilijk als er geen verbindingen worden gelegd tussen een landelijk speerpunt, zoals de flexibilisering van werk en een dagelijks probleem als de werkdruk in de sector. Door het ontbreken van die logische verbindingen, werd het gevoel gevoed dat het strijdplan vooral extra werk oplevert en van bovenaf is opgelegd.

Verder heeft de democratisering binnen de FNV het idee versterkt dat alles 'van onderop' tot stand moet komen en dat centrale afspraken, sturing en coördinatie van een (gekozen) bestuur verdacht zijn. Ook onder kaderleden leeft dat sentiment breed. Maar het wordt wel ingewikkeld, als na anderhalf jaar discussie in de vereniging een unaniem aangenomen strijdplan sneuvelt op dat sentiment. Het komt immers (bijna) nooit voor dat mensen zich spontaan massaal verenigen om een grote verandering te realiseren. En pogingen om dit vanuit de sectoren 'te laten ontstaan', hebben ook nog niet voor dat offensief gezorgd.

Maar om de flexibilisering en de ongelijkheid te bestrijden, is het wel echt nodig dat de sectoren de handen ineenslaan en tot gezamenlijke initiatieven komen.

### SAMENWERKING EN STRATEGIE

Bij de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog hadden NVV en PvdA nog een succesvolle gezamenlijke economische agenda. Recent slaagden PvdA, GroenLinks, de SP en de FNV er niet eens in op één onderwerp, het pensioen, de rijen gesloten te houden. De eis om de AOW op 66 te houden werd losgelaten.

Samenwerking tussen vakbond en geestverwante politieke partijen is tegenwoordig dan ook een ander verhaal dan na de Tweede Wereldoorlog. De nauwe banden bestaan niet meer en sinds de laatste verkiezingen zijn de drie linkse partijen samen kleiner dan de PvdA was tijdens de wederopbouw. Maar daarmee zijn we niet kansloos. De drie omwentelingen in de twintigste eeuw laten namelijk zien dat ook een regerende meerderheid iets moet met de vakbeweging om succesvol te zijn.

En wat je ook van de huidige vakbeweging vindt, er worden hoopvolle initiatieven genomen en zij is een potentieel erg grote politieke macht.



Foto Diederik Olders

## Voor fundamentele veranderingen moet de SP aan de slag met vakbonden

De FNV heeft nog steeds bijna een miljoen leden en bezit zo'n €700 miljoen, waarvan €67 miljoen in de stakingskassen zit. Maar om fundamentele veranderingen af te dwingen is het niet genoeg om de gebruikelijke activiteiten te blijven doen. Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg. Dan verandert er niets aan de ongelijkheid en de zeggenschap van medewerkers.

Tegelijkertijd hebben de politieke partijen die de ongelijkheid willen verkleinen, minder middelen en mogelijkheden om buitenparlementaire druk op te voeren dan vakbonden hebben. De strijd voor een omwenteling, van het kaliber zoals in de kaders is beschreven, kan ook nu succesvol zijn als progressieve partijen en de vakbeweging een gezamenlijke strategie uiteenzetten. In de geest van

de motieven van Henri Polak in 1906: een meer centrale strategie, is meer invloed. Dat is toch wat alle leden van de vakbeweging en progressieve partijen willen?

Het speerpunt zou het aanpakken van de ongelijkheid moeten zijn. De kern van het neoliberalisme is juist dat het de ongelijkheid laat groeien, doordat het kapitalisme zijn gang laat gaan. Daar is wat aan te doen door de lonen flink te verhogen, loonconcurrentie tussen medewerkers te stoppen, van medewerkers mede-eigenaars te maken, de belasting op kapitaal fors te verhogen en door de positie van de grote vakbonden te versterken met bijvoorbeeld een representativiteits eis.

Met geen van deze fundamentele veranderingen zal het parlement

zomaar instemmen zonder druk van buiten. Maar voor elk van deze veranderingen is planmatig een campagne op te zetten en een coalitie te smeden om deze binnen een paar jaar voor elkaar te krijgen. Voor vakbonden geldt dat deze veranderingen grote verbeteringen in de levens van hun achterbannen oplevert. Maar waar ze, op de lonen na, formeel weinig over te zeggen hebben. Voor progressieve partijen geldt dat ze deze veranderingen kunnen voorstellen, maar dat ze zonder de druk van onder andere vakbonden geen meerderheid gaan halen. Met een gezamenlijke strategie voor deze vijf veranderingen zijn ze kansrijk. Dus willen we fundamentele veranderingen, dan moet de SP aan de slag met vakbonden. ■

## SOCIAALDEMOCRATISCHE CONSENSUS

Na de Tweede Wereldoorlog was het helemaal niet zo vanzelfsprekend om aan de wederopbouw te beginnen onder een sociaaldemocratische consensus. Voor de oorlog hadden de vakbonden samen met de sociaaldemocratische partij al in veel landen een prominente positie veroverd, zo ook in Nederland. De sociaaldemocraten ontwikkelden veel macht. Ze mobiliseerden mensen voor fundamentele veranderingen die hun levens verbeterden. De successen hierin enthousiasmeerden nog meer mensen, en zo groeiden de SDAP en NVV door. Zo waren de achturige werkdag en het algemeen kiesrecht ingevoerd na campagnes van de vakbonden en SDAP.

In 1935 publiceerden de SDAP en de vakbond NVV het Plan van de Arbeid. Daarin formuleerden zij hoe de crisis het hoofd geboden kon worden, terwijl gewone mensen er flink op vooruit zouden gaan. Dergelijke plannen werden ook in een aantal andere landen door de sociaaldemocratische beweging gepresenteerd.

Na de Tweede Wereldoorlog kon men in de leiding van het land niet meer om de sociaaldemocraten heen. De voortzetting van de SDAP, de PvdA, kwam dan ook in de regering. Het gaf de sociaaldemocratische beweging de mogelijkheid om haar ideeën voor de wederopbouw naar voren te schuiven en de vakbeweging in te bedden in de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. Hiermee kreeg de vakbeweging een grote invloed.

Mede hierdoor werd in de jaren na de Tweede Wereldoorlog de verzorgingsstaat opgebouwd als historisch compromis. Dit compromis heeft ontegenzeggelijk de levens van veel gewone mensen verbeterd. In 1951 publiceerde de PvdA *De Weg naar Vrijheid*. Hierin analyseerde zij hoe Nederland ervoor stond en formuleerde zij een strategie om voor socialistische verbeteringen in Nederland. Dit bleef voor decennia een houvast.



Plan van de Arbeid (1935)

## NEOLIBERALE OMWENTELING

De oliecrises van 1973 en 1979 waren voor het neoliberalisme het moment om naar voren te treden. Dit gebeurde met name in het Verenigd Koninkrijk. De sociaaldemocratie zou geen oplossingen hebben. Margaret Thatcher en haar team hadden wel een plan klaarliggen om de crisis te lijf te gaan. Ze wilden het VK flink onder handen nemen, maar de zeer invloedrijke vakbeweging zou daarvoor in de weg staan. Ze moest wat met de vakbonden.

Ze koos ervoor om de strijd aan te gaan met de machtigste vakbond: mijnwerkersbond National Union of Mineworkers. De regering nam het besluit om de mijnen te sluiten en had grote kolenvoorraden aangelegd, zodat het land niet plat kwam te liggen bij een staking. De mijnwerkers staakten maar liefst een jaar lang en toch kregen zij het besluit niet van tafel. De mijnen gingen dicht en de machtsbasis van de mijnwerkersbond verdween. Dit was een enorme morele deuk in de strijdbaarheid van vakbondsmensen. Het aantal stakingen daalde hierna dramatisch.

Wat minder bekend, zijn drie van haar wetten die vakbonden flink de macht van beperkten. Nog voordat Thatcher aan de macht kwam, was zij deze wetten al aan het voorbereiden, zo beschrijft Marcel Metze in zijn stuk *Het visioen van Thatcher* in 1987 in De Groene Amsterdammer.

Het gaat om de Employment Acts in 1980 en 1982, en de Trade Union Act in 1984. De eerste twee legden solidariteitsstakingen aan banden en bemoeilijkten het actievoeren voor de fabriekspoorten. De derde wet greep diep in op de verenigingsstructuur van de bonden. Zo werden openbare stemmingen voor stakingen en vakbondsleiders verboden. Voortaan moest anoniem gestemd worden, om groepsdruk te voorkomen en de macht van vakbondsleiders te beperken. Het werkte volgens plan, zo concludeert Metze: 'Sinds de invoering van geheime stemmingen is het aantal stakingen in het Britse bedrijfsleven drastisch afgenomen; bovendien hebben ze geleid tot de verkiezing van minder militante leiders.'



Margaret Thatcher

Foto Levan Ramishvili/Flickr©



