

Eendracht Ongedeeld FNV?

Van oudsher heeft de vakbeweging een geaccepteerde rol aan de onderhandelingstafels in Den Haag. De keerzijde hiervan is dat bonden op de werkvloer van bedrijven en instellingen beperkt zichtbaar zijn. Vakbonden staan voor de keuze een factor in Den Haag te zijn (invloed) of een factor op de werkvloer (belangenbehartiging). In samenhang hiermee bevindt de vakbeweging zich in een proces van bezinning en heroriëntatie op taak, inhoud en bijbehorende structuur. In dit proces fuseerden op 1 januari 2015 FNV Bondgenoten, AbvaKabo FNV, FNV Bouw, FNV Sport en FNV Vakcentrale tot één FNV. De nieuwe, grote bond wordt onder de naam FNV het *ongedeelde deel* genoemd. De consequentie van deze fusie is dat genoemde bonden als zelfstandige organisatie en vereniging ophouden te bestaan. Naast de grote fusiebond blijven de overige, vooral kleinere bonden bestaan. Zij doen niet mee aan de fusie, maar maken – als zelfstandige organisaties – deel uit van de federatie FNV. Zij vormen tezamen het *gedeelde deel* van FNV.

Streven naar eenheid is een dominante factor in de geschiedenis van de vakbeweging – eendracht maakt macht. Een belangrijke stap op weg naar die eenwording werd in 1976 gezet. Het Nederlands Verbond van Vakverenigingen, NVV, ging in dat jaar samen met het NKV (Nederlands Katholiek Vakverbond, opgericht in 1962 en de rechtsopvolger van de in 1945 opgerichte Katholieke Arbeiders Beweging, KAB) op in de Federatie Nederlandse Vakbeweging. In 1981 volgde de definitieve fusie van NVV en NKV en werd de FNV de grootste organisatie aan werknemerszijde. De nieuwe fusiebond het ongedeelde FNV geeft verder gestalte aan het klassieke streven naar een ongedeelde vakbeweging. Dat neemt niet weg dat CNV, De Unie en VCP (en vele andere, vooral kleinere vakbonden) zich niet bij FNV aansluiten.

Drijfveren voor verdergaande samenwerking zijn – naast politiek-strategische motieven – teruglopende of beperkte financiële armslag, een afname van ideologische tegenstellingen en vooral ook het afnemende ledental. In 1960 was circa 40 procent van de werkende bevolking lid van een vakbond, in het tweede decennium van de 21ste eeuw lag dit rond 20 procent. De dalende trend in het ledenbestand van de vakbonden is een grote bron van zorg. Het ledental is weliswaar stabiel, maar omdat de werkzame beroepsbevolking toeneemt, daalt de organisatiegraad. Groei vindt vooral plaats dankzij het toegenomen aantal vrouwelijke leden; jongeren daarentegen laten het steeds meer afweten. Met de structuurverandering van op 1 januari 2015 hoopt – in ieder geval FNV – een herkenbaarder profiel te krijgen dat mogelijk tot aanwas van nieuwe leden leidt. De noodzaak om



CNV-voorzitter Doekle Terpstra, FNV-voorzitter Lodewijk de Waal en MHP-voorzitter Ad Verhoeven laten zich toejuichen op het Museumplein in Amsterdam (2004).

zichtbaar te zijn voor werknemers op de werkvloer leidt tot een activistischer opstelling van vakbonden in bedrijven. In de literatuur wordt in dit verband gesproken over de spanning tussen de *logic of influence* en de *logic of membership*. Een maatschappelijke organisatie heeft invloed nodig. Die wordt verkregen door het sluiten van beleidscompromissen. Een maatschappelijke organisatie heeft ook leden nodig die minder in beleidscompromissen en meer in directe belangenbehartiging en dienstverlening geïnteresseerd zijn. Bij FNV bestaat een sterke stroming die ervan uitgaat dat de vakbeweging gebaat is bij actiegerichtheid. Een van de actiegerichte strategieën is het zogenaamde *organising*, waarbij *organisers* op zoek gaan naar brandhaardjes in ondernemingen om daar vervolgens een actie op te zetten. Of deze strategie het dalend ledental en de daarmee gepaard gaande tanende invloed gaat keren, zal de toekomst leren.

Met actiegerichtheid hoopt FNV zijn zichtbaarheid te vergroten. Op de foto FNV-bestuurder Zakaria Boufangacha (links), flyerend op Schiphol.



CNV: 'DE CAO, VOORBEHOEDSMIDDEL VOOR OPENLIJKE STRIJD'

De grootste werknemersorganisatie na FNV is het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV). Het CNV wortelt in de protestants-christelijke zuil en legt het accent op het inzicht dat de belangen van werknemers en werkgevers samenvallen. In de praktijk gaat deze grondhouding samen met het zoeken naar vormen van samenwerking tussen werknemers onderling en tussen werknemers en werkgevers.

Op 13 mei 1909 werd op centraal niveau het CNV opgericht. De bij deze centrale aangesloten bonden wortelen eerder in de geschiedenis. Het oprichtingsjaar van het huidige CNV Vakmensen is bijvoorbeeld 1894.

In de statuten van de centrale CNV staat: 'Het Christelijk Nationaal Vakverbond aan-

vaardt als grondslag de Christelijke beginselen en verwerpt mitsdien de klassenstrijd.' Daarmee kiest het CNV positie in het maatschappelijk debat over de oplossing van de sociale problemen: niet de klassenstrijd maar overleg.

De animo om zich met sociale wetten te bemoeien was gelijk al groot. De eerste voorzitter van CNV, Hendrik Diemer (1879-1966), vond dat de christelijke vakbeweging zich moest bezighouden met primaire belangenbehartiging en dat ze de maatschappelijke structuren moest nemen zoals ze waren. Ze moest vooral niet vervallen in de fouten van bijvoorbeeld NVV om politiek te willen bedrijven. 'De vakvereniging is eene economische vereniging, die tot taak heeft binnen het raam

der maatschappelijke ordening te streven naar verbetering van arbeidsvoorwaarden en voor verslechtering te waken, bij al welken arbeid zij zich hoeden moet in strijd te komen met de Christelijke beginselen van recht en gerechtigheid', meende Diemer.

Het collectieve arbeidscontract, waartoe in het Burgerlijk Wetboek de mogelijkheden waren geopend, beschouwde hij als een ideaal actiemiddel voor de op overleg en harmonie ingestelde christelijke vakbeweging. De cao kon volgens Diemer de feitelijke ongelijkheid van de individuele contractpartners opheffen en aan de georganiseerde arbeiders rechtmatige en reële medezeggenschap over hun eigen arbeidsvoorwaarden geven. Om vooral geen misverstand te

wekken, benadrukte hij 'dat deze medezeggenschap in het vaststellen der arbeidsvoorwaarden, niet hetzelfde is als den patroon de inrichting van het bedrijf uit handen te willen nemen'. Aan diens van God gegeven gezagspositie in zijn onderneming wilde Diemer niet tornen. Hij zag de cao als een instrument om recht en rechtsvorming op het terrein van de arbeid te bevorderen. En ze was 'een voorbehoedsmiddel voor openlijken strijd' die gedurende de contractperiode rust en orde bracht. Ze mocht echter niet worden gezien als een wapenstilstand, omdat dat een uiting zou zijn van laakbaar klassenstrijddenken. In dat opzicht verschilde CNV volgens Diemer principieel van het socialistische NVV, waar de waardering voor de cao hooguit van tactische en opportunistische aard zou zijn.