

# Verbindend vakbondswerk op de werkvloer

Patrick van Klink,  
oud-kaderlid FNV Unilever

Hele sectoren waarin de FNV sterk was, zoals de scheepsbouw, zijn sinds de jaren 1970 verdwenen. Er zijn nieuwe sectoren gekomen waar de FNV minder leden heeft, zoals distributie en uitzenden. In de chemie waren we juist bezig een vakbondspostie op te bouwen, maar bedrijven zijn sindsdien ook veranderd.

Toen ik in 1980 aan de slag ging bij de Blue Band fabriek, werkten daar ruim duizend mensen. Bijna allemaal met een vast contract. Met één Unilever cao voor productie, technisch-, kantoor-, schoonmaak- en kantinepersoneel. Er waren natuurlijk verschillen in betaling, organisatiegraad en invloed op het eigen werk. Maar we hadden dezelfde werkgever en cao. Het vestigingsmanagement werd aangestuurd vanuit de Nederlandse directie en had ruimte voor eigen beleid.

## Uit elkaar gespeeld

Toen Unilever mij in 2015 niet meer nodig had, waren er bij de fabriek 150 mensen in vaste dienst. Om de drie jaar hadden we een nieuwe, internationaal aangestuurde directeur. Er was decentralisering en meer ruimte voor individuele keuzes in de cao. Kantine, schoonmaak, bewaking en onderhoud waren uitbesteed aan een ander bedrijf met een andere cao

Er zijn in 2015 bijna net zoveel mensen bij de fabriek betrokken als in 1980, alleen niet met dezelfde werkgever. Het is niet meer dezelfde familie. Ze hebben nog steeds dezelfde belangen ten opzichte van degenen die de koers bepalen: mensen moeten harder werken en krijgen meer taken met minder mensen. Iedereen ervaart dezelfde druk voor meer winst, ervaart minder zeggenschap. Voor het vaste personeel bepaalt de ongreepbare divisieleiding hoe hard ze moeten lopen. Voor de (flexibele) schil is hun werkgever opdrachtnemer geworden. Zo is de markt, als een nog onzichtbaardere hand, steeds allesbepalender voor ons werk en sociale leven.

Het niet horen bij dezelfde familie maakt verschil voor het bedrijvenwerk. Op duizend mensen met dezelfde baas en dezelfde cao is gemeenschappelijk belang makkelijker zichtbaar. Op duizend mensen met gemeenschappelijk belang is het voor de FNV makkelijker er twintig te vinden om met verschillende afdelingen 'voe-



■ Ook bij Unilever werd het aantal banen steeds verder gereduceerd door ontslag en op-afstand-plaatsing.

ling' te hebben. Om informele leiders te vinden. Om te weten wie de beste actievoerders zijn, wie overzicht heeft, wie kunnen onderhandelen, of iets kunnen regelen als dat nodig is. Zo kunnen breed gedragen, diepgevoelde issues opgepakt worden.

Tegenwoordig worden de verschillen tussen die duizend mensen uitvergroot, er zitten schotten tussen. Kantine-medewerkers, schoonmakers en bewaking hebben een andere baas, maar hebben zoals gezegd te maken met dezelfde ongreepbare *race to the bottom*.

## PERSPECTIEVEN VOOR DE TOEKOMST

Het bedrijf is ook in 2020 een sociale organisatie, net als in 1980. Mensen kennen elkaar. Hebben gezamenlijke interesses en verkeren soms in dezelfde levensfase. Net als in 1980 zijn er sociale verbanden. Toen de sportclub en klaverjasvereniging. Nu kennen veel jongeren de vrijdagmiddagborrel. Wij gingen biljarten na de laatste nachtdienst. Daar werd een beetje vakbondsfamilie gevormd. Daar begon de aandacht vanuit de bedrijfsledengroep voor doorgroeimogelijkheden voor jongeren. Later maak je in acties meer gezamenlijke geschiedenis en versterk je onderlinge banden. Je leert samen sterk zijn ondanks verschillen.

Is er een tegenstelling tussen centrale FNV campagnes zoals nu rond de AOW en de WW en activerend vakbondswerk? Volgens mij zijn de campagnes en het vakbondswerk juist meer verbindend. Het betreft hetzelfde verhaal, voor zowel de door Unilever ingehuurd schoonmaakster, de uitzendkracht en de Unilever medewerker. Zo'n verhaal is hard nodig omdat de vanzelfspre-

kende verbinding van veertig jaar geleden, dezelfde baas en cao, er niet meer is.. Het is daarom belangrijk om samen te komen op momenten zoals 1 mei en belangrijke cao-trajecten te coördineren. Op die manier ontstaan nieuwe mogelijkheden om te verbinden tussen mensen.

Zoals veel van mijn collega's meededen met de campagne tegen de bezuinigingen op de thuiszorg. Zij hadden vrouwen, ouders, zussen die de dupe waren. Zij ondervonden de gevolgen van de onzichtbare hand op hun werk en thuis. Bij de pensioenacties in 2010 liep iedereen mee.

Door vakbondswerk te organiseren die verder gaat dan individuele werkvloeren creëren we kansen om samen te werken. Activerend voor en met de mensen. De dagelijkse problemen van productie, kantoor, technische dienst, kantine zijn anders, maar mensen voelen dezelfde tegenstelling tussen winst en werk. De Voor14 campagne van de FNV laat dat voortreffelijk zien. Voer daarom campagne niet alleen naar mensen die minder dan 14 euro verdienen, maar ook naar mensen die meer verdienen. Die zien in dat de zorg meer dan applaus verdient. Die hebben kinderen met flexbanen, die uitzendwerk doen.

Er blijven moeilijke keuzes voor kaderleden. Er is altijd te veel te doen. Belangrijke, minder urgente zaken vallen vaak af omdat de directe problemen voor gaan, zoals het niet goed uitbetalen van iemands overwerk. Je legt uit hoe ze dat moeten aanpakken. Je laat het ze zelf doen en bent beschikbaar als het niet lukt. Zo werkt activerend vakbondswerk op het kleinste niveau. Mensen zijn trots als ze zelf zaken voor elkaar krijgen. Zo krijg je tijd en steun voor andere taken.

# 'Meer gericht op hoogopgeleiden dan de onderkant'

Ab de Wildt,  
actief vakbondslid jaren zeventig tot 2001

Als actief (kader)lid in de Amsterdamse haven in de jaren 1970 tot en met de jaren 1990 heb ik het een en ander meegemaakt. De oproep tot het meeschrijven aan een versie van Zeggenschap als een soort in memoriam heeft veel herinneringen losgemaakt.

VAB of OR? Vakbondsafdeling of ondernemingsraad? Dat was een keuze. Er werd volop over gediscussieerd. Zeggenschap of medezeggenschap, NKV, NVV of FNV. De discussies werden op het scherpst van de snede gevoerd. Iedere komma en punt lag ter beoordeling voor. De gestaalde kaderleden waren er meesters in. En voor de poorten stonden de opkomende linkse organisaties. De vakbondsbestuurders waren eind jaren 1970 van de vorige eeuw nu niet bepaald de meest democratische

geesten, los van hun goedbedoelde inzet.

Het Vakbondsafdelingsbestuur werd gedomineerd door een aantal CPN mensen en behoorlijk dictatoriale vakbondsbestuurders. De OR was attractief omdat de voorzieningen ruimhartiger waren dan dat de bond kon bieden. Attaché-koffertjes met pennen en schrijfblokken behoorden tot de standaarduitrusting van OR-mensen. Alle aandacht was gericht op deze grote groep "actieven". De VAB stierf een zachte dood.

Uiteraard lag ook Zeggenschap op de leesplank bij de OR, zelfs met een steunabonnement en werden er ook cursussen gevolgd. Maar de invloed van beide was volgens mij matig en de opmaat voor de situatie waarin de FNV zich nu bevindt. Zelfstandig nadenken, zelforganisatie, vertrouwen



op je eigen inzichten, je collega's inspireren in plaats van overtuigen, kritisch zijn ook tegenover alle hoogopgeleiden binnen de FNV, bladen als Zeggenschap, historisch besef: dit alles werd onder invloed van het polderen heel langzaam uit het collectieve geheugen van arbeiders verdronken.

Over alles werd een sausje van gezapigheid gegoten. Arbeiders die iets wilden wat niet in een bepaald straatje paste, werden op alle mogelijke manieren tegengewerkt. De deskundigen weten toch alles beter! De artikelen in Zeggenschap waren zeker van een hoge kwaliteit, maar vaak meer gericht op de hoogopgeleiden dan op arbeiders aan de onderkant van het arbeidsproces. Voor

organizing of unionising was het blad, naar mijn mening, niet geschikt.