

De achterbanstrategie en de opbouw van vakbondsmacht bij GVB

Ger Geldhof
oud-kaderlid GVB en voormalig
vertegenwoordiger Ledenparlement

De vakbond FNV heeft bij het Amsterdamse GVB (voorheen Gemeente Vervoersbedrijf) een hoge organisatiegraad, maar deze sterke organisatie is geen natuurfenomeen. Oud-kaderlid Ger Geldhof vertelt over de manier waarop vakbondsleden in de jaren tachtig met een achterbanstrategie een sterke structuur van onderaf wisten op te bouwen.

Na een paar jaar als automonteur en vrachtwagenchauffeur te hebben gewerkt, maakte ik in 1979 de overstap naar het Amsterdamse GVB, toen nog een gemeentelijke diensttak. Ik werd vrij snel gekozen als lijnvertegenwoordiger. Toen al haalde ik bij collega's op wat ze belangrijk vonden. Je moest toen in één dienst in de ochtend- en avondspits rijden en daartussen had je een lange pauze. Was je twaalf uur van huis om zeven uur te werken. We haatten deze gebroken diensten. Ik kreeg voor elkaar dat er een aantal werd gesplitst in een vroege en late dienst. Ander voorbeeld. We wilden een knaapje in de chauffeurscabine van de bus zodat je je jas kan ophangen, maar dat kon zomaar niet. Dat moest met alle vervoerbedrijven uit de rest van het land besproken worden. Dit heeft zo'n tien jaar geduurd.

Er waren in die periode twee sterke stromingen in de vakbond binnen het GVB. Een groep ouderwetse sociaaldemocraten en een communistische. Tussen die bloedgroepen vond veel strijd plaats. Dat ging niet altijd over de belangen van collega's. Mij werd gevraagd of ik vakbondskaderlid wilde worden. Ze richtten iets nieuws op: in iedere vestiging wilden ze een bedrijfsledengroep (BLG). Om de werkvloer beter te betrekken. Ik werd lid van de BLG in busgarage West. Toen werd ik ook vaker betrokken bij acties.

Bedrijfsledengroepen (BLG's)

Vakbondsvertegenwoordigers in de medezeggenschap hadden toen een bevoorrechte positie. Enkelen waren vrijgesteld van hun eigen werk en reden niet zelf meer. Uit de besluiten die ze namen werd duidelijk dat ze al tien of twintig jaar weinig of geen band meer hadden met de werkplek. Ze sloten wel deals met de bedrijfsleiding over de rijtijden en toeslagen. Ook hadden enkele vakbondsleden alle touwtjes in handen, doordat ze vaak dubbelposities innamen. Bijvoorbeeld als secretaris van de vakbondsgroep en als voorzitter van de medezeggenschap.

In die tijd raakte ik bevriend met Guus Duppen. Die werkte bij de technische dienst van de metro, en was actief bij de CPN. We deelden onze kritiek op de ondemocratische gang van zaken. We wilden vooral dat er beter naar de achterban werd geluisterd. Daarom wilden we een ontkoppeling van alle dubbelfuncties en we wilden dat de medezeggenschap ondergeschikt moest worden gemaakt aan de vakbondsgroep.

Na een jaar als kaderlid werd ik gevraagd om secretaris van de vakbondsgroep te worden. Pas later begreep ik dat ik acceptabel was omdat ik geen lid was van een politieke stroming.

Van mijn voorganger kreeg ik een bakje met de contactgegevens van zo'n veertig kaderleden. Toen ik hen als secretaris voor een vergadering uitnodigde, kwamen er hoogstens vijftien mensen opdagen. Veel gegevens bleken



■ Ger Geldhof en Guus Duppen bij een actie voor het oude GVB-hoofdkantoor in 1987 (Foto: Ger Geldhof).

verouderd. Mensen waren bijvoorbeeld jaren geleden al gepromoveerd, gepensioneerd, afgehaakt of al doodgegaan. Toen Guus voorzitter werd van de vakbondsgroep zagen we kansen om de boel ingrijpend te veranderen.

Samen met Guus hebben we toen een nieuwe kadergroep opgezet. Iedereen die liep te kankeren, trokken we aan zijn nekvel naar ons toe: we vroegen of die kaderlid wilde worden. En die haalden vervolgens weer andere mensen binnen die er de pest over in hadden hoe het er bij het GVB aan toeging. Het was begin jaren tachtig ook een erg slecht geleid bedrijf.

Vanuit de oud-gedienden was er weerstand tegen de ontkoppeling en de nieuwe structuur, maar tijdens twee kadervergaderingen hebben we hier voor gestemd. Dit betekende dat ook de vakbondsleden in de medezeggenschap zich moesten onderwerpen aan de besluiten van de achterban. Alle belangrijke besluiten moesten volgens deze achterbanstrategie tijdens vergaderingen met de betreffende achterban in een vakbondsvergadering genomen worden.

Hiervoor stelden we een uitgebreide structuur en werkafspraken vast. We vroegen alle vakbondsleden om een 'bereidheidsverklaring' te ondertekenen. Hierin verklaarden mensen dat ze nooit namens zichzelf besluiten nemen, maar zich altijd laten leiden door besluiten van de achterban in bijvoorbeeld de betrokken bedrijfsledengroep. Vakbondsleden in verantwoordelijke posities hielden we hiermee aan het belang van overleg en collectieve besluitvorming.

Binnen anderhalf jaar was er binnen iedere vestiging van het bedrijf een BLG: in de tramremises, de busgarages, bij de pontveren, in de werkplaatsen van techniek en zelfs het hoofdkantoor. De kadergroep bestond uiteindelijk uit zo'n 130 heel diverse mensen en die stelden zich ook allemaal verkiesbaar voor de 21 zetels van de ondernemingsraad.

Acties

Onze uitgangspunten in combinatie met deze structuur heeft onze slagkracht enorm vergroot. We konden zelfs zo nodig 'spontane' acties organiseren. Dat was - als er niet of onvoldoende werd gereageerd op door ons aan de kaak gestelde misstanden - vaak de enige manier om de boel weer los te krijgen. Om ervoor te zorgen dat niemand geconfronteerd werd met repercussies, moesten dit soort stakingen extreem goed voorbereid worden. In het geheim uiteraard. En dan overhandigden we op de dag zelf onze vakbondsbestuurder een papiertje met de problemen en eisen.

Onze interne afspraken hielden ook in dat we alleen met instemming van de achterban akkoord gingen met een onderhandelingsresultaat. In maart 1987 kwamen de gemeenteambtenaren in actie tegen de verlaging van de vergoeding voor ziektekosten te verdedigen. Ook

toen er tijdens een staking (die al vier dagen liep) een onderhandelingsakkoord kwam, wilden we eerst onze achterban hierover raadplegen vóórdat we de actie afgingen blazen. Doordat andere bonden al akkoord waren gegaan, kwamen er nog meer mensen naar onze vergadering. Ik geloof dat we toen op de ochtend van de vijfde stakingsdag in de kantine van Garage West met twee- of drieduizend mensen hierover gestemd hebben. Pas ná hun instemming ging het openbaar vervoer in de stad weer rijden.

Tijdens de acties schreven we altijd veel leden in. Op het hoogtepunt lag de organisatiegraad bij GVB op zo'n tachtig procent.

De achterbanstrategie was tweerichtingsverkeer. Collega's met problemen leverden input via de BLG's voor de medezeggenschap en de onderhandelingen met de directie. En wij legden verantwoording bij de achterban af over de discussies met de directie. En ook over de discussies met het bondsbestuur in de bondsraad van de vakbond voor publieke diensten, de Abva. Soms leidde dit tot spontane initiatieven. Toen we in 1988 vertelden over de plannen van de Gemeente om de Dienst WSBZ te privatiseren, stelde een kaderlid tijdens de ALV voor om uit solidariteit 24 uur te gaan staken. Vanwege het risico op escalatie besloot de directie van de GVB de lonen door te betalen.

Gevaren

Door de groei van de BLG's werd GVB gedwongen zich steeds verder aan ons aan te passen. Zes keer per jaar was er een vergadering van de ondernemingsraad (OR). Daarvoor kwamen eerst de BLG's bij elkaar. Er omheen stonden nog allerlei commissievergaderingen. En er werd vóór die OR altijd een fractievergadering gehouden, waar alle voorzitters en secretarissen van alle BLG's aan deelnamen. Democratie is nu eenmaal tijdrovend. Door het vakbondsverlof dat al die mensen daarvoor nodig hadden, moest de roosteraar hier rekening mee houden, anders dreigde onderbezetting.

Aan formele medezeggenschap zit altijd het gevaar dat collega's die dat deden teveel grip gingen krijgen voor de argumenten van de werkgever of dat de leiding probeerde de lastigste mensen te verleiden met promoties. Dit soort avances maakten we altijd openbaar, zodat het duidelijk werd dat ze dit niet moesten proberen.

Ook ik als voorzitter van de OR was volgens onze regels ondergeschikt aan de besluitvorming in onze vakbondsgroepen. En moest dubbel zo goed opletten voor deze valkuilen. Kaderleden werden afwachting en wilden soms blindelings mijn mening volgen. In vergaderingen wilde ik daarom liever als laatste het woord, ook al was dat lastig als ik onderwerpen moest inleiden. Ook probeerde ik mensen te ontregelen door onverwachte adviezen te geven en ze daardoor te provoceren tot tegenreacties. Soms verliet ik het interne overleg om daarmee te bereiken dat ze zelf een mening vormden.

De bedrijfsledengroepen leverden zelf input voor de medezeggenschap. Begin jaren tachtig staken ze veel werk in het doen van werknemersonderzoeken. De GVB heeft geprobeerd hier de wind van uit de zeilen te nemen, door zelf werknemerstevredenheidsonderzoeken uit te zetten, maar vanuit de personeelsvertegenwoordigers hebben we toch vaak greep kunnen houden op de vragen en toegang kunnen krijgen tot de antwoorden.

Sinds de jaren tachtig is er veel gebeurd, maar het feit dat GVB net als de RET en HTM nooit is geprivatiseerd, is niet los te zien van de sterke organisatie aan de basis. Daardoor waren we in staat een vuist te maken en wisten we af te dwingen dat er een wet kwam waardoor ons werk onderhands kon worden gegund.