

‘Bij DAF trokken we het vlot aan wal’

Tom Barkmeyer,
oud-kaderlid DAF

Op 30 maart ging kaderlid bij vrachtwagenfabriek DAF Tom Barkmeyer na drie decennia vakbondsactivisme met pensioen. In dit artikel staat hij stil bij de doorbraak die organizing voor de vakbondsmacht bij DAF betekende en de voelsprietten die de kadergroep in het bedrijf heeft. Tom was stakingsleider bij de staking in 2018-2019; met 21 stakingsdagen een historisch lange staking.

Tijdens de opstand op Curaçao tegen Shell was ik negen jaar. Het moment is op mijn netvlies gebrand. De hele stad was een vlammenzee. Met mijn vragen kwam ik er snel achter dat Shell een multinational was uit Europa, die Europeanen binnenhaalde om hetzelfde werk te doen dat lokale bewoners deden. Mensen staakten om hetzelfde loon te krijgen, maar Shell ging niet akkoord. Mensen van andere bedrijven sloten zich aan, maar hadden zichzelf niet meer in de hand. Vakbondsleiders kregen hiervan de schuld en werden gevangengezet, maar wonnen later wel de verkiezingen.

Nadat ik naar Nederland kwam, heb ik eerst bij een isolatiebedrijf gewerkt waar ik jarenlang aan de pers werkte. Veiligheid was hier niet zo belangrijk. Veiligheidskleding, veiligheidsschoenen en goede handschoenen waren niet ter beschikking. Daarna heb ik een tijdlang bij een steigerbouwbedrijf gewerkt bij de Botlek in Rotterdam. Dat was 's morgens vroeg vanuit Weert vertrekken en 's avonds laat thuiskomen.

Kennismaking

Ik ging pas na het ‘faillissement’ van DAF en de doorstart bij het bedrijf werken. Ik werd in 1996 aangenomen als uitzendkracht en na anderhalf jaar was ik in vaste dienst. Op 30 maart van dit jaar ben ik gestopt met de regeling vervroegde uittreding. (RVU) Onze generatie werd beloofd dat we met 65 jaar konden stoppen, maar ik moest nog een jaar.

DAF staat in de regio goed bekend. Naast Philips in Eindhoven en VDL is het een groot bedrijf in de regio. DAF maakt hoogwaardige vrachtwagens voor de hele wereld. We hebben vijf keer de prijs voor ‘truck van het jaar’ gewonnen. Na het faillissement is het een gezond bedrijf geworden.

Op mijn werk werd ik snel aangesproken door collega's. Ik was strijdvaardig. Ik stel kritische vragen en ik laat weten waar ik sta. Ik neem geen blad van de mond. Ik kreeg contact met de vakbondsbestuurder en daarna ging de bal een beetje rollen. Ik leerde de kadergroep op die manier kennen en volgde de algemene basiscursus kaderlid. Hier leerde ik bijvoorbeeld gesprekken aangaan en conflictbeheersing.

De vakbond biedt verschillende cursussen aan: regionaal of op bedrijfsniveau. De mooiste vond ik die voor leiderservice en consulent op sectorniveau. Dat is een cursus waar je collega's kan ondersteunen tijdens conflicten met de meerdere en teamleiders. Daar heb ik heel veel van geleerd. Ik heb heel veel mensen daarbij geholpen. Dat zijn mensen die nu rechtstreeks naar me toe komen zonder tussenkomst van de bestuurder.

Vaak lukt het ons om een conflict direct op te lossen, zonder dat het escaleert. Sommige zaken gaan voor mij net te ver, zoals hulp met een vaststellingsovereenkomst waar je met een jurist naar moet kijken. Maar dat is niet erg, want je weet hoe je iemand door kunt sturen naar toepasselijke hulp.

Ik zat nooit in de ondernemingsraad. Je moet daarin het belang van de werknemer behartigen, maar ook die van de werkgever. Je zit dus tussen twee vuren. Ik had liever gezien dat je daar alleen het belang van werknemers behartigt, omdat een werkgever toch wel zijn eigen manier heeft



■ De kadergroep van DAF op bezoek bij de FME in 2015. Tom met beige shirt en fluitje in het midden.

om zijn belang te behartigen. Waarom zou ik dat ook doen? Mijn eerste prioriteit zijn de werknemers.

Ontwikkeling

In de eerste periode dat ik lid was, waren we niet zo goed georganiseerd. We hadden wel kaderleden en we vergaderden een keer per maand, maar het bedrijf hield ons zoet. De cao-onderhandelingen in die periode gingen heel makkelijk. Na een paar dagen onderhandelingen werd er een cao bereikt, dus waarom zouden we actie ondernemen?

Maar toen de onderhandelingen zo'n vijftien jaar geleden stroever begonnen te lopen en er steeds minder werd geluisterd naar onze eisen, hadden we een plan nodig. Tussen 2010 en 2015 zijn we ons echt gaan organiseren. Vakbond FNV heeft ons toen voorzien van een organizer die weet hoe je een groep organiseert. Dat is echt niet makkelijk.

Op iedere afdeling brachten we in kaart waar de leden zitten en wie daar de contactpersoon voor de kadergroep is. En zo zijn we in twee jaar groter geworden en hebben we er veel leden bijgekregen. En toen zag ook het bedrijf dat ons gevaar groeide. De onderhandelingen verliepen daardoor nog moeizamer. We zijn nog steeds georganiseerd, maar het werk van de organizers bij ons zit er nu op.

Organisatie

Als kadergroep hielden we elkaar op de hoogte via *Whatsapp*. In het begin buiten bedrijf en werktijd op zaterdagochtend, omdat we niet welkom waren op het terrein. De opkomst was ontzettend goed. Mensen waren gemotiveerd omdat er echt iets moest gebeuren. DAF-medewerkers eisten waardering en respect. We hebben in het begin zelfs twee keer een hoogwerker gehuurd om mensen van buiten het terrein toe te kunnen spreken en lunch uit te delen. Dit trok veel aandacht van de pers en maakte ook aan hen duidelijk hoe DAF omging met hun personeel. DAF kon hier niets tegen ondernemen.

In het begin gebruikten we ook sms om mensen op de hoogte te houden als onderhandelingen stuk liepen. Met een sms-bommetje konden we snel reageren, omdat DAF anders kon anticiperen op stakingen door bijvoorbeeld de productie naar voren te halen.

Wij probeerden in iedere afdeling van de fabriek een kaderlid te hebben. Ik werk bij de platencomponentenfabriek, maar die is weer verdeeld in bijvoorbeeld een pijpfabriek en lasafdeling. Op elke plek moet een kaderlid aanwezig zijn die leden van informatie voorziet en ook andersom ophaalt wat leden belangrijk vinden. We hebben nu 35-40 kaderleden, verdeeld over de hele DAF-fabriek. Om de zes weken vergaderen we.

De aanloop naar de cao begint met een ‘bosdag’ waarin kaderleden van verschillende bedrijven hun wensen

kenbaar maken. Dit is de basis voor de onderhandelingen met metaalkoepel FME. Hier komen ook de belangrijkste vraagstukken naar voren, zoals de afgelopen jaren de inflatie. De geldkwestie is meestal het grote probleem. Daarnaast het gezond halen van je pensioen, bijvoorbeeld nu de RVU. Wij zijn een van de grootste spelers van de Metalektro-cao. Meestal trekken we bij DAF het vlot aan wal.

Een of twee ervaren kaderleden sluiten aan bij de onderhandelingen. Dit is niet makkelijk. Er zijn vier of vijf onderhandelingsrondes - en desnoods wordt er gestaakt. Na elke ronde brengen onderhandelaars met pamfletten en via whatsapp verslag uit. De flyers worden nu gewoon in het bedrijf uitgedeeld en via communicatieborden. Bij veel andere bedrijven zoals Scania is dit nog steeds een taboe. Dit is het resultaat van onze acties waardoor ze niet langs ons heen kunnen. We zijn een volwaardige gesprekspartner.

Ondernemingsraad

Binnen de ondernemingsraad zitten ook mensen van ons, maar tijdens de laatste verkiezingen verloren de CNV en FNV van de vrije lijst. Dit is nog steeds een vraag voor ons, hoe zij zoveel stemmen hebben gewonnen? Met vijf leden zijn wij nu een minderheid. Zij moeten ons voorzien van informatie. Leden van de OR sluiten ook aan bij verschillende commissies, zoals die voor veiligheid, gezondheid en milieu. Wij hebben via de OR altijd dingen gedaan gekregen.

Het vergt ervaring om in te schatten of iemand een goed vakbonds lid zal zijn. Je benadert iemand niet direct of ze kaderlid willen worden, maar je luistert eerst naar mensen en voelt de interesse. Je zoekt kritische mensen die goed vragen kunnen stellen. Dat zijn de mensen die ons groot kunnen maken. Sommige mensen zijn wel kritisch, maar willen niet op de voorgrond treden en willen er eerst over nadenken. De derde groep is juist enthousiast en stelt zelf voor om mee te draaien. Het is belangrijk dat nieuwe kaderleden een tijdje meedraaien en een basiscursus kaderlid volgen. Op die manier krijgen ze dezelfde achtergrond als wij.

Tijdens slechte tijden gaat iedereen naar de kerk. Zodra het goed gaat en je goed geld verdient, is de vakbond minder interessant. Maar de vakbond is meer dan een beetje staken, het is een stuk sociale zekerheid. De vakbond onderhandelt over je cao, pensioen en studietoelagen. Dat kun je niet alleen.

Ik heb heel veel energie in de vakbond gestoken, maar je kunt niet altijd als voorman blijven. Anderen moeten het stokje overnemen. Ik heb er nooit iets voor hoeven hebben. Ik was stakingsleider van de langste staking in Nederland van negen maanden lang. Maar deze positie betekende ook een grote verantwoordelijkheid: het bedrijf is je liever kwijt dan rijk. Dus ik moest altijd goed opletten dat ik niets verkeerd deed.