

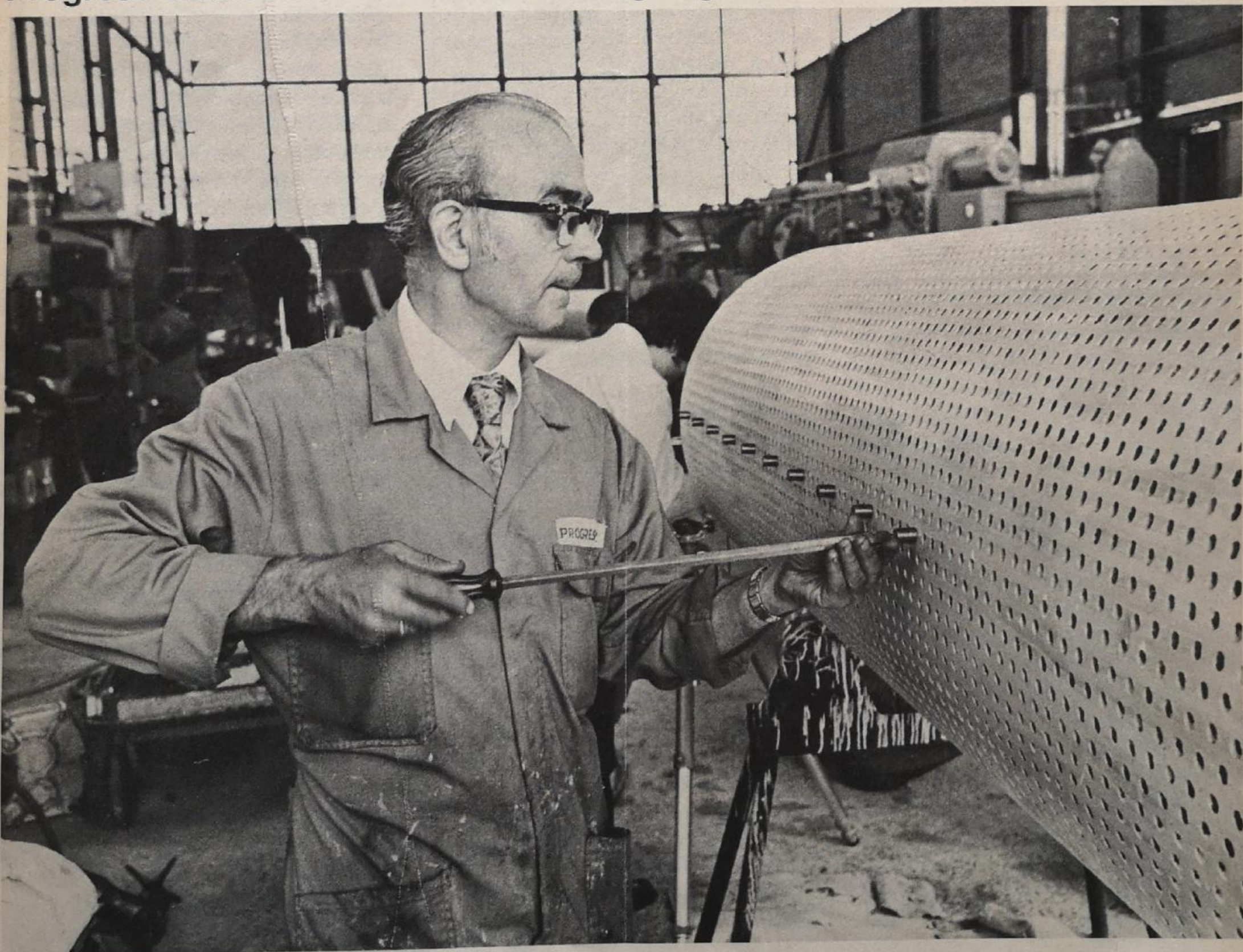
zeggen-schap

diskussie maandblad voor bedrijfsdemokratisering

- Bedrijvenwerk bij Unilever
- Olie en Fietsen
- Ook ambtenaren willen democratisering
- Sorteermachine van Calvé

INT. INSTITUUT
SOC. GESCHIEDENIS
AMSTERDAM

'Progress' sukses voor behoud van werkgelegenheid



deze man had ook op straat kunnen staan

zeggenschap

diskussie maandblad voor bedrijfsdemokratisering

zeggenschap door aktie

De geschiedenis van het blad is nog jong. Nog geen half jaar geleden kwam een groep mensen die allen nauwe bindingen hadden met het werk in de bedrijven tot de konklusie dat er grote behoefte bestond aan informatie over demokratisering. Steeds weer werd er geklaagd, dat ervaringen met pogingen om een beetje meer democratie te verwezenlijken, bijna niet in de openbaarheid komen. De werkers in het ene bedrijf, kunnen zo niet leren van de ervaringen in andere bedrijven, en er kan geen diskussie ontstaan over de beste taktiek. Meestal komen we niet verder dan "hadden we dat maar geweten".

DISKUSSIE STIMULEREN

En natuurlijk is er in alle bedrijven en overheidsdiensten veel te doen in verband met de demokratisering. Hier zal er een diskussie aan de gang zijn over werkoverleg, daar zal de ondernemingsraad het overleg hebben gestaakt. Hier zal een aktie worden ondernomen tegen het beoordelingsstelsel, daar zullen aktieve werkers moeten worden beschermd tegen rankune. Hoe onbelangrijk het misschien vaak lijkt, in elk bedrijf

"Zeggenschap" is een blad voor alle werkers die zich willen inzetten voor een grondige demokratisering van de bedrijven en overheidsdiensten.

Het is geschreven voor mensen die in personeelsvertegenwoordigingen, vakbondswerk, in de bedrijven en diensten, of op een andere manier er aan meewerken, dat de zeggenschap over de werksituatie in handen zal komen van de werkers zelf. Het wil dit werk op alle mogelijke manieren, door kritische diskussie en informatie-uitwisseling ondersteunen. "Zeggenschap" moet een blad worden, waarin de aktieve werkers in bedrijven en overheidsdiensten hun eigen ervaringen met de demokratisering kunnen vergelijken met die van anderen.

is er wel iets waarover de werkers meer zeggenschap willen hebben, en waarbij zij de bedrijfsleiding tegenover zich vinden. Wij geloven dat het in deze strijd zeer nuttig kan zijn om te weten, of dit ook in andere bedrijven gespeeld heeft, en hoe de mensen het daar

aangepakt hebben. We kunnen leren van elkaars ervaringen. Daarom wil "Zeggenschap" het overgrote deel van haar kolommen vullen met informatie over ervaringen, suksessen en mislukkingen, met diverse vormen van akties, personeelsvertegenwoordigingen, werkoverleg en vakbondswerk in de bedrijven en overheidsdiensten; berichten over schijn- en ondemokratische ontwikkelingen en praktijken, en de reakties van de betrokken werkers en vakbonden daarop. Het bedrijfsgebeuren komt dus centraal te staan in ons blad, niet zoals de direktie dat ziet, maar zoals vanuit de werkplaats wordt geprobeerd er zeggenschap over te krijgen. Informatie-uitwisseling tussen de mensen die in bedrijven en diensten aan demokratisering werken, is ons belangrijkste doel.

Een kritische instelling blijft geboden. Vandaag de dag is de demokratisering van de bedrijven een mode, waaraan iedere goede direktie meedoet. Vaak moet er daarom voor gewaarschuwd worden dat demokratisering een fopspeen kan zijn. Samenwerkingsvormen "ter verbetering van het werkklimaat" hebben voornamelijk tot gevolg dat het bedrijfs-

EEN KRITISCHE BEDRIJFSKRANT

Paul Donker,
lid redactie Vijfkant

Op de werf IHC-Gusto te Schiedam verschijnt al enige tijd een onafhankelijke bedrijfskrant, waarin werknemers het ondernemersbeleid kritisch volgen. De krant wordt 'vijfkant' genoemd, een variant op 'Zeskant', de bedrijfskrant die door de direktie gecontroleerd wordt. De Vijfkant wordt uitgebracht door een groep actieve werknemers op de werf, die geen direkte binding met bonden of ondernemingsraad hebben. Zeggenschap vroeg hen iets te schrijven over hun activiteiten, die, zoals blijkt uit onderzoekstaand verslag, niet alleen beperkt zijn gebleven tot het uitgeven van een krant.

ONTSTAAN VAN DE 'VIJFKANT'

De aanleiding tot de oprichting van de Vijfkant was het bericht in verschillende kranten dat de Gusto met 31 Maart 1976 gesloten zou kunnen zijn, als er geen poen op tafel kwam om twee boorschepen, waarvan de één al op de helling lag, te financieren. De opdrachtgever had het namelijk laten afweten. Noch van OR noch van direktiezijde hadden de mensen daar maar ook iets over gehoord. De onrust en verontwaardiging op die dag was zo groot dat een klein groepje mensen besloot een staking te organiseren na de schaft. Ofschoon de grootste groep niet meedeed werd er die dag nauwelijks gewerkt. Er

werd nl. op een groot deel van de werf gediskussieerd, zodat nu ook eens bleek wat de mensen ervan dachten. We zijn toen met een delegatie naar de OR gestapt en hebben geeist dat de toestand duidelijk zou worden. 's-Nachts nog kwam de raad van bestuur bijeen en de volgende dag kwam er een bericht op de prikborden te

hangen. Niet lang daarna kwam toen ook de verzekering dat de regering garant zou staan voor een boorschip. Hoewel we nooit met zekerheid zullen kunnen vaststellen of onze aktie de doorslag heeft gegeven, geloven we stellig dat dit meegeholpen heeft.

De mensen die het georganiseerd hadden en een deel van de mensen die in de delegatie zaten zijn bij elkaar gaan zitten, omdat ons duidelijk was dat na dat boorschip we weer voor dezelfde problemen zouden komen te staan. Toen is het idee geboren om een blad te maken om steeds de toestand van de Gusto te belichten, maar ook om een heleboel misstanden aan te kaarten.



VIJFKANT

BEDRIJFSKRANT van het

Redaktie adres:

J. de Jong — Pleretstr. 47c — R'dam (010 138562)

I^k
H^{eb}
C^{enten}

koncern

De artikelenreeks in ZEGGENSCHAP beweegt zich voornamelijk over de onderwerpen ondernemingsraden en bedrijvenwerk. Met beide organen heb ik, gedurende een aantal jaren, ervaringen opgedaan. In dit artikel wil ik mij bezig houden met het onderwerp bedrijvenwerk.

BEDRIJVENWERK

GEWENST?



"HET IS TEGENWOORDIG ANDERS MAAR
VERRÓT GEMAKKELIJK OM EEN ARBEIDER
TE ZIJN DAT ZOU IK ÓÓK WEL WILLEN."

Wanneer ik alle ZEGGENSCHAPPEN nasla, kan ik me niet aan de indruk onttrekken dat velen zich voelen als roependen in de woestijn. Wat is nu precies bedrijvenwerk?

Het antwoord op deze vraag is niet gemakkelijk te geven. Het ontbreekt nog veelal aan voldoende duidelijkheid. Enerzijds is de koers van de vakbonden voor velen onduidelijk, in bijzonder tot het bedrijvenwerk, anderzijds zitten er grote verschillen in de behoefteschema's van de bedrijfsledengroepen. Bedrijvenwerk varieert in Nederland van zeer kleine- tot aanvaardbaar grote bedrijfsledengroepen. Zit 'm daar nou de kneep? Ik ben geneigd te zeggen, om de waarde van het bedrijvenwerk te schatten, dat het niets met de grootte van een bedrijfsledengroep te maken heeft. De grootte van een bedrijfsledengroep heeft te maken met de werkmogelijkheden van het bedrijvenwerk. Nee, om de waarde van het bedrijvenwerk te taxeren dient men inzicht te hebben in de doelstelling van het bedrijvenwerk, en haar toepassingsmogelijkheden. We hebben er niets aan om ons iets wijs te laten maken - het net doen of dat er iets bestaat maar wat bij nader onderzoek blijkt in z'n geheel niet te bestaan. Dat leidt tot teleurstellingen en een leegloop van de beste kaderleden in hun interesse tot het bedrijvenwerk.

Bedrijvenwerk is de bond binnen een bedrijf. Je hebt aan de ene kant te maken met de bond, aan de andere kant met het bedrijf. Je hebt te maken met het bondsbeleid en aan de andere kant met het ondernemingsbeleid. Je hebt

te maken met de pro-bondsmensen en de anti-bondsmensen. Je hebt vooral te maken met de verlangens van je eigen leden binnen je bedrijf, daarop zou het bedrijvenwerk gebaseerd dienen te zijn. Vooral dit laatste gegeven herbergt in zich een complexiteit van problemen. Of je moet doen aan een onbenullige amateuristische 'struisvogelpolitiek', het niet willen onderkennen van de feitelijkheden. Mensen buiten het bedrijfsleven kunnen - waarschijnlijk met de beste bedoelingen - je wel opjutten met - trek het werkoverleg naar je toe en zet de ondernemingsraad naar je hand en nog veel meer van deze kreten - maar jij werkt binnen de poort van je bedrijf, jouw boterham is nog steeds afhankelijk van het huidige systeem, jij voelt je beperkingen in je doen en laten. Wat zijn nou die feitelijkheden welke leiden tot de beperkingen van het bedrijvenwerk - maar ook van de ondernemingsraad - en die er voor zorgen dat het met de zo broodnodige bedrijfsdemocratisering zo erbarmelijk is gesteld?

In het korte tijdsbestek, welke mij is toegemeten, is het moeilijk ze allemaal weer te geven en ze op de juiste volgorde te plaatsen.

KERN VAN DE ZAAK

De enig juiste slogan is die van 'kennis is macht' en in feite is dat de spil waar om heen alles draait. Sociale- en staatkundige kennis en interesse maken je bewust van de maatschappelijke orde waarin je leeft. Hoewel je daarmee niet alles kunt opvangen, is dat wel de bouw-

steen waarop een goede aanzet tot bedrijfsdemocratisering is gefundeerd. En met de genoemde kennis is het bedroevend gesteld. In feite zou daarmee begonnen moeten worden bij het lager onderwijs, doch dat maakt een politieke beslissing noodzakelijk. De vakbonden doen er uiteraard wel wat aan, maar aan de ene kant zijn zij in hun mogelijkheden beperkt, terwijl aan de andere kant zij juist de bedrijfsdemocratisering vaak een onduidelijk standpunt innemen. Zo ook met betrekking tot het bedrijvenwerk.

BELEMMERINGEN

Zelf dacht ik dat het bedrijvenwerk, in de geest van 'onderen' en van 'de leden zijn de bond', een min of meer autonome positie toegewezen krijgen. In de eerste fase was dat ook zo. Je schreef voor je leden een bulletin zonder wezenlijke beperkingen. Dat is nu voorbij! Nu dient de copij vooraf de goedkeuring te hebben van de districtsbestuurder. Je zorgde voor een loyale werksfeer met de bedrijvenmedewerker. Nu is de positie van de bedrijvenmedewerker niet altijd te benijden en is hij aan meer beperkingen gebonden, hetgeen niet bevorderlijk is voor de aanvankelijk gedachte uitgangspunten van het bedrijvenwerk. Je dacht in eerste instantie 'eendracht maakt macht'. Wij hadden een landelijke actie opgezet voor de ploegenwerkers, welke onder andere via de districtskantoren bevorderd moest worden bij andere bedrijfsledengroepen in den lande. In feite een horizontale binding van de bedrijfsledengroepen middels het administratieve apparaat van de bond.

Dat bleek niet mogelijk en de actie haalde bakzeil wegens financieel onvermogen van onze bedrijfsledengroep. In dit vlak zijn er nog meer voorbeelden te noemen. Daarnaast hekelde de werkgever, in de meeste gevallen, het bedrijvenwerk en neemt zij juist heden ten dage een reeks van ingrijpende beslissingen waar de werknemers op geen enkele wijze invloed van betekenis op uit kunnen oefenen.

GEWENST?

Rest de vraag of dat bedrijvenwerk wel of niet gewenst is. Naar mijn mening wel. Want er moet nog ontzettend veel gedaan worden voordat de werknemers van nu zich prettig voelt in de totale bedrijfsmaatschappelijke orde waarin hij leeft.

*

PHILIPS

Philips in Zuid - Afrika

Pim Juffermans

Anti-Apartheids-Beweging Nederland.

Philips heeft de laatste jaren een steeds groter deel van de produktie naar zogenaamde 'lage lonen landen' overgebracht. Deze landen worden in het algemeen geregeerd door dictaturen, die vakbonden en stakingen verbieden, om daarmee de lonen te drukken.

Eén van deze dictaturen is het land van de Apartheid: Zuid-Afrika. Dat land wordt geregeerd door een kleine blanke minderheid die de zwarte bevolking onderdrukt en misbruikt om de eigen welvaart te verhogen.

De Philips-verbintenissen met het racistische Zuid-Afrika dateren van 1929. Toen werd Philips SA. opgericht. Momenteel heeft Philips drie fabrieken in Zuid-Afrika:

- een televisiefabriek in Martindale
- een telecommunicatiefabriek in Wadeville.
- een lampenfabriek in Rosslyn.

Daarnaast heeft Philips in Zuid-Afrika (en in Namibië en Rhodesië) belangen via de Engelse dochteronderneming Pye en via de Nederlandse Kabelfabrieken (NKF).

Bij Philips SA werken 1.905 mensen, van wie de helft zwarten. Volgens opgaven van Philips verdient een zwarte arbeider gemiddeld ca. f 690.-- per maand. Een loon dat nauwelijks boven het absolute bestaansminimum ligt. De lonen van de ca. 1.000 blanke arbeiders zijn gemiddeld 4½ maal zo hoog als die van de zwarte arbeiders. De Zuid-Afrikaanse Philips-directie heeft gezegd dat ze zich aan de Apartheidswetten zal houden en dat betekent dat ze niet van plan is om de Afrikanen meer promotiemogelijkheden te geven of hen de vrijheid toe te staan zich in vakbonden te organiseren.

VAKBONDEN NIET ERKEND

Philips weigert met de Afrikaanse vakbonden in contact te treden. In plaats daarvan hebben ze een soort ondernemingsraden in het leven geroepen. Deze door het Apartheidsregiem gepropageerde schijninspraakorganen met uitsluitend adviserende bevoegdheden werden door Philips in 1973 opgericht. Dat was het jaar dat er grote stakingen in Zuid-Afrika plaats vonden en nieuwe Afrikaanse vakbonden als paddestoelen uit de grond verrezen. De schijnondernemingsraden werden voornamelijk ingevoerd om deze jonge Afrikaanse vakbonden de voet dwars te zetten. De directie van het moederbedrijf in Eindhoven beweert herhaaldelijk dat Philips juist in Zuid-Afrika is om de positie van de zwarten te verbeteren. In flagrante tegenspraak hiermee staan de uitspraken van de Zuid-Afrikaanse directie. Dat blijkt onder andere uit een recent interview met Jan Timmer, directeur van Philips Zuid-Afrika.

Op de vraag of hij (Timmer) Zuid-Afrika als een investeringsrisico ziet antwoordt Timmer:

".. We baseren onze investeringsbeslissingen in eerste instantie niet op de politieke situatie in een land. We

zijn zakenlieden en we zoeken naar mogelijkheden om zaken te doen en dat is de enige factor die onze beslissingen beïnvloedt. Politieke overwegingen komen er niet aan te pas. Voor meer dan 80 jaar hebben we in verschillende landen gewerkt en zijn we met verschillende situaties geconfronteerd. Ze maken ons niet nerveus".

Meer dan 1.000 doden vielen 'er de afgelopen jaren in Soweto en andere steden in Zuid-Afrika. Het maakt Philips 'niet nerveus', zegt Timmer.

Op de vraag wat hij als Philips' belangrijkste bijdragen aan Zuid-Afrika ziet, antwoordt Timmer:

"We betalen invoerrechten, bieden werkgelegenheid en leveren waardevolle diensten aan de recreatie, de industrie en de vrije beroepensector. We geloven in Zuid-Afrika's toekomst en we zijn vastbesloten om door te gaan met onze bijdragen te leveren".

Wat Timmer niet vermeld is dat die bijdrage ook de levering van militair materieel omvat, wat in strijd is met een in November 1977 aangenomen resolutie in de Veiligheidsraad die dit soort leveranties verbiedt.

Dat Philips in 'de toekomst van Zuid-Afrika gelooft' blijkt ook uit het feit dat men zich verbonden heeft met banken en verzekeringsmaatschappijen die het eigendom zijn van Afrikaanders. Hun Nationale Partij, onder leiding van Vorster, vormt de kern van het blanke minderheidsbewind.

MILITAIRE STEUN

Eind September 1977 werd door de Anti-Apartheids Beweging Nederland bekend gemaakt dat Philips-dochterondernemingen in Frankrijk en Zuid-Afrika militaire apparatuur aan het Zuidafrikaanse leger leverden. Franse dochterondernemingen van Philips leverden radarapparatuur en radiohoogtemeters voor in Zuid-Afrika gebruikte Mirages, helicopters en raketten. Daarnaast be-

Volgens de Zuidafrikaanse minister van Arbeid, Botha, zijn vakbonden ongeschikt voor zwarte arbeiders. Hij wil dat zwarte arbeiders en hun werk "samen onder een boom gaan zitten".

Zo zag de tekenaar Richard Smith het:



staan er verbindings met Engelse electronicaondernemingen (o.a. Philips-dochter Mullard), die uitgebreid bij de wapenhandel met Zuid-Afrika betrokken zijn. Ook adverteert Philips in het Zuidafrikaanse soldatenblad 'Paratus' en biedt zelfs goederen met korting aan het racistische Vorsterbewind aan.

Tijdens de opstanden in Soweto (1976) werden de zwarte scholieren en studenten vanuit Franse helicopters (met Philips-apparatuur) beschoten. Vluchtelingenkampen in Angola en Mozambique werden door Mirages (met Philips-apparatuur) gebombardeerd, waarbij duizenden mensen omkwamen.

Dit toont wel op een heel duidelijke manier aan dat Philips steun verleent bij de onderdrukking van (om niet te spreken van moord op) de volkeren van Zuidelijk-Afrika. De verantwoordelijkheid voor deze daden probeerde de Philips-hoofddirectie af te wentelen op de plaatselijke Zuid-Afrikaanse directies. Maar die vlieger gaat niet op. Want herhaaldelijk hebben Philips-bestuurders gezegd dat de verantwoordelijkheid voor productontwikkeling en verkoop van nieuwe producten bij de hoofddirectie van de betreffende divisie berust. En dat betekent in het geval van militaire apparatuur bij de hoofddirectie "Telecommunicatie en Defensiesystemen".

ZUID - AFRIKA:



• MEER DAN 700.000
POLITIEKE GEVANGENEN
PER JAAR.

Geachte redactie,

Gaarne wil ik even kort reageren op het artikel "Bedrijvenwerk", in nr. 12.

Bedrijvenwerk is broodnodig. Het bedrijvenwerk is datgene wat je er van maakt, het is inderdaad de bond binnen het bedrijf en de presentatie hangt af van de leden en de bestuurder.

Het bondsbeleid presenteren rekening houdend met de leden en de mogelijkheden binnen het bedrijf.

Maar de kern van de zaak is de ZELFWERKZAAMHEID.

We moeten die verlamrende angst afleggen en de moed hebben om onder ogen te zien dat we het zelf moeten doen en we zelfbewuster moeten optreden.

Je kunt er hele boeken over schrijven maar als we zelf niet aanpakken kan het nooit van de grond komen.

Ik weet uit ervaring dat het een lange weg is, maar we staan niet alleen, want we kunnen putten uit de ruime ervaring van de vakbonden.

L.Hanssen
blg IB-NKV
DAF-Eindhoven.

Plannen bij AKZO-Ketjen

Van bedrijfs- naar raam CAO?



Met toestemming overgenomen uit "KetjenWik", uitgave bedrijfsledengroep Industriebond FNV, november 1979.

De kranten, televisie en radio-uitzendingen staan bol van de artikelen en programma's over het arbeidsvoorwaardenbeleid. Of dat tot gevolg heeft dat veel mensen er voldoende van snappen valt te betwijfelen. Binnenkort zullen ook wij weer worden opgeroepen om op ledenvergaderingen te verschijnen, waarop dit beleid en de nieuwe CAO-voorstellen zullen worden besproken.

Gezien de ervaringen van de laatste jaren, zit het er niet in dat veel leden die vergaderingen zullen bezoeken. Hoewel het lijkt op het intrappen van een open deur, kan het geen kwaad nog eens het volgende te stellen.

CAO-OVERLEG TE VER VAN HET BED

De meeste mensen komen op ledenvergaderingen als ze weten dat er zaken worden behandeld die voor hen van direkt belang zijn. Die verder duidelijk zijn en waarvan men weet dat ze door de leden werkelijk te beïnvloeden zijn. Blijkbaar voldoen de vergaderingen niet aan die voorwaarden. Wat dan?

Om die vraag te beantwoorden is het misschien verstandig om even stil te blijven staan bij een aantal zaken die de gebeurtenissen in de Rotterdamse haven mede hebben veroorzaakt. Tegen het advies van de bond in hebben duizenden mensen gestaakt. Op 't laatst leek het meer op een knokpartij tussen arbeiders en bestuur van de bond dan tussen arbeiders en werkgevers. Die indruk werd nog een ekstra verstevigd door de uitkering door de bond aan de werkwil-ligen.

Daar zijn best verstandelijke redenen voor te bedenken maar voor velen was en is dat nog steeds een niet te pruimen daad. De stakers hebben voor en vooral tijdens de staking 2 zeer belangrijke argumenten gebruikt: 1e. De omstandigheden, waaronder wij moeten werken, zijn zwaar en slecht en worden steeds slechter. Daarvoor-ondernemers- zullen jullie moeten betalen.

2e. Van het solidariteitsbegin-sel: "op de O-lijn zitten levert arbeidsplaatsen op"

komt niets terecht om de doodeen-

komt niets terecht om de dood-eenvoudige reden dat we er geen meer invloed op uit kun-nen oefenen. Het tegendeel gebeurt. Er gaan arbeids-plaatsen verloren en de enige die bij dit beginsel zijde spinnen, zijn de ondernemers.

WERKOMSTANDIGHEDEN

Het hanteren van die argumenten betekende ongetwijfeld ook een verwijt van de arbeiders aan de bond, dat te weinig was gedaan aan het verbeteren van de werkom-standigheden. En tevens dat je het als bond niet langer kunt maken om de arbeiders een solida-riteitsbeginsel aan te praten dat door de ondernemers met voeten wordt getreden.

Een vergelijking met de situatie bij ons dringt zich onweerstaan-baar op.

De arbeidsomstandigheden? Worden die beter?

Het tegendeel is waar en iedereen die z'n ogen de kost geeft zal dat bevestigen.

De O-lijn: wat heeft die ons bij dit bedrijf opgeleverd?

Niets, nee..... nog minder dan niets.

Tientallen arbeidsplaatsen zijn verloren gegaan.

Bezuinigings- afslankings- en reorganisatieplannen, die steeds weer arbeidsplaatsen kosten, vol-gen elkaar in een steeds hoger tempo op.

De ervaringen, die de afgelopen jaren zijn opgedaan, wijzen uit dat problemen die specifiek zijn voor het bedrijf, waar de mensen dus direkt bij betrokken en waar in ze sterk in geïnteresseerd zijn, tenslotte niet in de de-finitieve CAO-voorstellen terecht komen. Niet omdat er niet naar gekeken is, maar omdat ze op een of andere manier niet in de CAO-Akzo passen, waarin geprobeerd wordt alles onder één noemer te brengen.

RAAM-CAO

Een manier om dat te veranderen lijkt ons de volgende. Er zou een Akzo-CAO moeten komen waarin alléén de primaire arbeidsvoor-waarden worden geregeld. Salarissen vakanties. 13e maand,

ploegentoeslagen enz.

Daarnaast zouden er per lokatie (in 't uiterste geval per divisie) CAO's moeten komen, waarin de se-kundaire arbeidsvoorwaarden wor-den geregeld.

Die sekundaire arbeidsvoorwaarden omvatten nu net die zaken, die tot nu toe de mist in zijn ge-gaan.

- Verbetering van de arbeids-plaats.
- De kwaliteit van het werk.
- De arbeidsomstandigheden.
- De voorwaarden, waaraan invoer-ring van automatisering moet voldoen.
- Konsignatie regelingen
- Opleiding en training.

En zo zijn er nog heel wat punten te noemen.

Op die manier ontstaat tevens een program van actie, dat omdat het gebaseerd is op onze dagelijkse problemen - zeker de steun van de mensen zal krij-gen.

Ervaringen opgedaan en resul-taat behaald in activiteiten voor een dergelijk plan zijn bovendien belangrijke voorwaar-den om de strijd voor de pri-maire eisen b.v. de 35-urige werkweek met succes te kunnen voeren.

Om een dergelijke aanpak te kunnen verwezenlijken dient door de bond ekstra aandacht aan het bedrijvenwerk te worden geschonken. Het realiseren nl. van zo'n actieplan is werkelijk bedrijvenwerk.

De BLG zal dan niet meer uit-sluitend de verbindingsschakel zijn tussen leden en verbonds-bestuur maar een bedrijfsgroep die zich in de eerste plaats ak-tief met de problemen in het bedrijf bezig houdt.

We vragen onze lezers op het bovenstaande te reageren. En niet alleen wat de voorge-stelde aanpak betreft, maar ook en vooral wat betreft de punten die er volgens u in zo'n bedrijfs- of divisie CAO zouden moeten worden opgenomen.

We horen wel van u.

„DE DIREKTIE IS JE ZEÉR
ERKENTELIJK VOOR JE WERK
AAN DE AUTOMATISERING
VAN ONZE FABRIEK, BESTE KEREL!
WE HOPEN DAT JE DE AFSCHEIDSPREMIE
GOED KUNT GEBRUIKEN EN DAT JE
SPOEDIG WEER AAN DE SLAG BENT !”



UN

Aad Verho

Voor mij 1
van de in
Terrein,
van Unile
januari 1
bij het te
richten z
28 januar
zijn dus p
gelijkertij
bij dezelfd
In hun ber
dan ook ve
Unileverge
parallel
SWIFT VAL
bestuurde
via Wik te
wen d'r so
zegeltjes
Unilever a
weten. Op
dat ze eer
in Helmond
ideeënbus-
zijn uitge

VUISTREGELS OM O.R. IN TOOM TE HOUDEN

Een gekozen lid van een OR

Af en toe speel je wel eens ongewild voor luistervink. Dat gebeurde me pas geleden toen ik een stukje van een gesprek hoorde.

Daaruit bleek dat voorzitters van ondernemingsraden ook zo hun onderonsjes hebben over de vraag hoe je die voorzitters-functie moet hanteren. "De eerste en belangrijkste regel" zei iemand is:

Houd altijd het initiatief".

De rest ging tot m'n verdriet in het geroezemoes verloren.

Daar ga je dan toch verder over nadenken en ook met wat andere ogen naar de manier van werken van jezelf kijken en kollega's in andere O;R;'s raadplegen.

Het resultaat daarvan was een stel vuistregels, die voorzitters van ondernemingsraadsleden kunnen gebruiken.

Ik zei "kunnen gebruiken". Misschien bestaan die regels niet maar toch.....

1. Houd altijd het initiatief
2. Geef zoveel mogelijk - niet van wezenlijk belang zijnde - informatie
3. Geef die informatie het liefst in de vorm van dikke rapporten en - als het effe kan - in nagenoeg onleesbare bewoordingen
4. Stel krappe tijden waarin de boel bestudeerd moet worden
5. Stimuleer het door de O;R; instellen van zoveel mogelijk commissies.
6. Verhinder zo goed mogelijk dat de gekozen leden zelf de prioriteiten bepalen.
7. Tracht te voorkomen dat leden van industrie-bonden en hoger personeel gaan inzien dat ze vaak dezelfde belangen hebben.
8. Leg bij werkelijk belangrijke informatie altijd geheimhouding op.
9. Probeer zoveel mogelijk de gekozen leden mede-verantwoordelijk te maken voor vervelende maatregelen.
10. Maak reorganisatie-plannen nooit in één keer bekend, maar doseer stukjes en bovendien zo, dat het verband daartussen verborgen blijft.

Het lijkt me een goede zaak als gekozen O;R;-leden in "Zeggenschap" op dit stukje gingen reageren.

Personeelsraad....waarom?

Een deel van de vakbeweging gaat zich steeds meer distanciëren van het instituut Ondernemingsraad. Van het 'meedoen', het medeverantwoordelijkheid dragen gaat men over op het krities volgen, ofwel controleren. Meedoen in de vorm van medeplichtig worden wijst men af. De industriebinden van NVV en NKV geven in hun actieprogramma's duidelijk aan dat zij op deze 'kontroletoer' gaan. In deze kontrolevisie past de gedachte dat de huidige ondernemingsraad vervangen moet worden door een personeelsraad.

Een personeelsraad, of 'werknemersraad' wil zeggen dat de ondernemer of diens plaatsvervanger niet langer deel uitmaakt van de raad. Zij bestaat uitsluitend uit vertegenwoordigers van de werknemers en kiest haar eigen voorzitter. De raad gaat als 'partij', als vertegenwoordiging praten met de ondernemer en de wensen of eisen van de werknemers formuleren en overbrengen. Waarom is deze gewijzigde vorm nodig? Kunnen niet gewoon de bevoegdheden van de OR worden uitgebreid? Bij de bestaande krachtsverhoudingen in de OR zou dat weinig helpen: niet de bevoegdheden van de huidige OR, maar van de afgevaardigden van de werknemers moeten worden uitgebreid.

Het is toch eigenlijk een vreemde zaak: bij de grote bedrijven kennen we verschillende raden. De Raad van Commissarissen, die kiest uit haar midden haar eigen voorzitter. De Raad van Bestuur heeft eveneens haar eigen voorzitter. En de Raad van Werknemers . . . die krijgt als voogd door de wetgever en door de werkgever een voorzitter toegewezen. Voor meer zeggenschap: Baas in eigen raad!

Ton van Lieshout

HET CAO KONFLIKT 1977:

Redactioneel

De strijd om de vernieuwing van de kollektieve arbeidsovereenkomsten voor 1977 heeft een aantal dingen weer eens duidelijk gemaakt. Een duidelijkheid die misverstanden over de positie en houding van werkgevers, vakbonden, politieke partijen, omroepverenigingen en dag- en weekbladen vrijwel uitsluit.

De werkgevers hebben laten zien dat in tijden van recessie de havikken in hun midden de kans krijgen om arbeidsverhoudingen en arbeidsklimaat finaal op de tocht te zetten door te komen met de onredelijke eis van het zonder meer laten vallen van de automatische prijskompensatie. De vakbonden hebben laten zien, dat het georganiseerd zijn juist in deze tijd onmisbaar is en dat zij inderdaad over een grandioze macht beschikken als voor de aanwending van die macht voldoende reden aanwezig is. Het C.N.V. heeft duidelijk gemaakt er andere opvattingen op na te houden over doeleinden, middelen en strategie van de F.N.V.

De C.N.V.-leden lijken het daar niet altijd mee eens te zijn, gezien bijvoorbeeld het aantal

overstappers naar F.N.V.-bonden in de Rijnmond.

De TVD heeft geen twijfel laten bestaan aan haar voorkeur voor regeringsingrijpen. Voor de werkers die voor hun belangen wensen op te komen, liggen bij deze partij de ketenen al weer (of nog) klaar. In het koor van schreeuwers om regeringsingrijpen troffen we traditiegetrouw natuurlijk ook weer Tros-Aktua aan en Het Parool. De regeringspartijen hebben gelukkig het hoofd koel gehouden en de werknemers ook, al roept het tot driemaal toe opleggen van een afkoelingsperiode door de Utrechtse rechtbank juist aan afkoeling tegengestelde reacties op. Het is jammer, dat niet alle werkgevers met zo verstandig waren als de vakbonden, werknemers en overheid. Bij ICI in Rotterdam bijvoorbeeld nam men ernstig explosiegevaar voor lief door te trachten met werkwilleg kantoorpersoneel het zeer delicate productieproces op gang te houden. Puur gebrek aan verantwoordelijkheidsbesef

dus. De rechter in Utrecht heeft tenslotte laten zien, dat het wetsontwerp Stakingsrecht van 1969 geen aanvaardbare basis biedt voor uitspraken in arbeidsconflicten. Minister Van Agt heeft, met de van hem inmiddels bekende onduidelijke - slag om de arm - toegezegd dit wetsontwerp in te zullen trekken. Ook werd toegezegd de ratificatie (het van toepassing verklaren van het Europees sociaal handvest (dat in beginsel de rechtmatigheid van de werkstaking erkent) en indiening van een wetsontwerp dat centralisering van rechtspraak in stakingszaken ten doel heeft. We zijn benieuwd!

In dit nummer van ZEGGENSCHAP kunt u het volgende aantreffen: Een kommentaar op de discussienota "Vijf jaar voor kwaliteit", die in maart op de bondsraad IB-NVV aan de orde komt. Ervaringen met werkoverleg. Drie bijdragen over reorganisatie- en democratisering bij de overheid. Een bespreking van het boek: Ondernemingsraden en Medezeggenschap. Discussies en ingezonden stukken. De rubrieken uit de bedrijven en Het kleine kapitalisme.

zullen vele bondsleden moeite hebben met de "In vijf jaar..." verkondigde stelling dat deze discussienota een voortzetting van of een vervolg op "Fijn is anders" zou zijn. Vooral omdat in de nota een aantal standpunten wordt verkondigd, die of een forse afzwakking van of in duidelijke tegenspraak met die uit "Fijn is anders" zijn.

KOERSWIJZIGING

Ter illustratie:

In het hoofdstuk -De handen vrij - van "Fijn is anders" wordt elke verantwoordelijkheid voor het bestaan van de kapitalistische maatschappij afgewezen.

Ingaande op het vraagstuk van o.a. omvang, verdeling en kwaliteit van de werkgelegenheid en over dat van het investeringsbeleid, stellen de schrijvers nu dat zij ten aanzien van deze gebieden overleg en medeverantwoordelijkheid zoeken (blz. 2 van "Vijf jaar...").

Deze niet zo kleine koerswijziging zal bij vele leden flinke vraagtekens oproepen. Vooral als op dezelfde bladzijde wordt gesteld: "Want als het door ons gezochte overleg tot resultaten leidt, dan zal de vakbeweging minder dan tot nu toe vrij zijn in het opstellen van eisen voor de arbeid".

En als in de nota geen woord meer gerept wordt over de opbouw van een socialistische maatschappij, iets waarop in "Fijn is anders" zo sterk de nadruk werd gelegd - dan zouden we ons voor kunnen stellen dat velen zullen denken: "Zo zit het kennelijk; het gaat slecht met de economie dus nu is het inleveren ge-

blazen. Straks... als het weer goed zit, gaan we weer over socialisme praten".

Het vinden van een antwoord op de vraag waardoor deze koerswijziging werd veroorzaakt, is van het grootste belang.

We willen daartoe een poging wagen.

Deze dient niet gezien te worden als het enige juiste en pasklare antwoord, maar meer als een aanzet tot een discussie.

OORZAAK KOERSWIJZIGING

Aan het begin van de discussienota "Vijf jaar voor kwaliteit" wordt in een prognose van de huidige economische situatie gesteld:

...de ondernemers kunnen het niet alleen af.....Werkgevers, ondernemingen van klein tot groot hebben meer en meer steun van buiten nodig. O.i. lijkt dat een zwakke weergave van de werkelijkheid. De ondernemers zelf maken immers steeds duidelijker dat ze in het geheel niet in staat zijn (met of zonder hulp) een economie in maatschappelijke zin tot stand te brengen. Nog sterker, er zijn voldoende feiten aanwezig dat ze er niet over peinen.

En.... als er iets is waar steeds meer werkers een inzicht in krijgen, dan is het dat wel. Diegenen die ontslagen zijn of nog worden bij Enka, Van Gelder, Gevato - om maar een paar recente voorbeelden te noemen - ervaren aan den lijve dat er van de huidige produktiewijze - dus van het kapitalistische stelsel - niets maar dan ook helemaal niets deugt.

Dezelfde overschatting van de rol van de ondernemers vinden we in de discussienota terug bij de betekenis die de Industriebond aan de hulp van de huidige regering hecht. De schandalen bij Holland United en Tealtronic tonen duidelijk aan dat deze "hulp" geen enkele garantie biedt voor maar de geringste mate van zeggenschap door de werkers over de besteding van de centjes, die zij nota bene zelf mede hebben opgebracht.

I.B. MEDEVERANTWOORDELIJK?

Het is een bekend verschijnsel dat je de andere partij sterker (of invloedrijker) vindt, dan die in werkelijkheid is, als je jezelf zwakker voelt dan je bent.

We hebben de indruk dat dit

ook de samenstellers van "Vijf jaar voor kwaliteit" parten heeft gespeeld en wel in die zin dat de overschatting van de kracht van de ondernemers tot een koerswijziging heeft geleid, die erop neer komt dat de I.B. medeverantwoordelijkheid wil dragen voor de huidige economie. Want...al wordt in "Vijf jaar gesteld dat de Industriebond niet zonder meer medeverantwoordelijkheid zal aksepteren, kan het desondanks de konsekwentie zijn.

STRIJD OM DE MACHT NOODZAKELIJK

Terecht wordt in "Fijn is anders" gesteld dat het bouwen aan een socialistische maatschappij begint met het vormen van macht.

Het is duidelijk dat hiermede de macht van de werkers wordt bedoeld.

Maar macht ontstaat niet van de ene dag op de andere en ook niet vanuit stellingen alleen.

Werkelijke macht ontstaat in een langdurige strijd voor werkelijk zeggenschap over eigen lot; de eigen werksituatie en -omstandigheden.

Tegen verspilling, de uitplundering en verwaarlozing van de bedrijven, die in die bedrijven voor de werkers de realiteit vormt. Het feit dat aan deze wijze van machtsvorming in het verleden te weinig aandacht is besteed begint zich thans te wreken.

De samenstellers van de nota hebben dat waarschijnlijk zelf ook gevoeld.

In het hoofdstuk "de bondsdemocratie" konstateren ze immers dat de afstand tussen de beleidsmakers en het individuele vakbondslicid groter wordt.

Hierbij is de door de samenstellers gedane belofte om te blijven zoeken naar meer geschikte wegen voor het overleg binnen de bond maar een schrale troost.

Vijf jaar is een termijn, die middellang wordt genoemd. Het is ook een termijn die o.i. lang genoeg lijkt te zijn om de belangrijkste voorwaarde te vervullen om de doelstellingen van "Fijn is anders" tot werkelijkheid te maken. Die voorwaarde is het bouwen aan de steeds weer onderschatte macht van de Nederlandse werkers in de strijd voor werkelijk zeggenschap en bedrijfsdemocratie.

EEN KRITISCHE NOTITIE BIJ DE DISKUSSIENOTA

5 JAAR VOOR KWALITEIT

van de I.B. - N.V.V.

In december 1974 gaf de Industriebond van het N.V.V. een discussiestuk uit, dat het karakter had van een uitgewerkte beginselverklaring en een strategie op langere termijn. Het heet "FIJN IS ANDERS". Vooral in kringen van ondernemers heeft het verschijnen en in het bijzonder de inhoud nogal wat stof doen opwaaien. Begrijpelijk; want in "Fijn is anders" werd in feite gesteld dat het kapitalisme niet in staat is de problemen van de moderne maatschappij op te lossen. In tegendeel, dit stelsel maakt ze alleen nog maar erger. Via de strijd voor een rechtvaardiger verdeling van inkomen, kennis en macht wil de Industriebond naar een socialistische samenleving op basis van arbeidsdemocratie (hfdst. 2 en 3). In "Fijn is anders" zijn uit deze doelstellingen ook duidelijke konsekwenties getrokken b.v. ten aanzien van het probleem van de medeverantwoordelijkheid.

Precies 2 jaar daarna is nu een nieuwe discussienota - "Vijf jaar voor kwaliteit" - geheten verschenen. Op zichzelf zijn er voor de Industriebond redenen te over om met een discussienota te komen, al zou het alleen maar zijn omdat er een knap verschil is tussen de sociaal-economische situatie van eind 1974 en nu. In de nieuwe discussienota wordt opvallend vaak naar "Fijn is anders" verwezen. Ondanks dat of juist daardoor



FUNKTIEKLASSIFIKATIE: HEET HANGIJZER

De discussie over de funktieklas-
sifikatie, aangezet door Ad Teu-
lings in Zeggenschap 34 heeft pen-
nen in beweging gebracht. Reageer-
den in hetzelfde nummer Allebes en
van Lieshout, in dit nummer zijn er
wederom een drietal bijdragen.

De stellingname van Teulings, in
dit nummer door hemzelf verduide-
lijkt, is als volgt:

- Funktieklassifikatie beoordeelt
niet de kwaliteiten van de werker,
maar de arbeidsplaats van de
werker,

- De aard van de arbeidsplaats
wordt bepaald door de ondernemer,

- Er is een ontwikkeling gaande
waarbij de kwaliteit van de ar-
beidsplaats voortdurend wordt
verminderd door invoering van
eentonige arbeid,

- Funktieklassifikatie toegepast
op de arbeidsplaats betekent
dus dat de werker een beloning
krijgt voor datgene wat hij
doet en niet voor datgene wat
hij kan.

- De werker wordt, gezien zijn
kapaciteiten, dus onderbetaald.

De redactie is het met de stel-
lingen van Teulings eens. Door
de greep van de ondernemer op de
kwaliteit van de arbeidsplaats
en de toepassing van get bestaan-
de systeem van funktieklassifi-
catie, (inclusief de vermeende
wetenschappelijkheid die van dit
systeem uitgaat) wordt de werker
eklasseerd naar het loon wat de

ondernemer hem wil geven en niet
omgekeerd.

Bezien we het probleem van de
kwaliteit van de arbeidsplaatsen
op een breder nivo, dan gaat
het uiteindelijk om het vraag-
stuk hoe de werkers zeggenschap
krijgen op de inhoud van hun ar-
beid, dan wel hoe de arbeid in
fabrieken, kantoren en instel-
lingen wordt georganiseerd.

De weg waarlangs controle en
zeggenschap op arbeidsplaatsen
kan worden bereikt is niet ge-
heel duidelijk. Teulings pleit
voor een funktieklassifikatie-
systeem op basis van kennis en
ervaring van de werker en laat
de arbeidsplaats dus los.

In een andere bijdrage pleit Wol-
dendorp ervoor om het belonings-
vraagstuk terug naar het bedrijfs-
nivo te brengen, gekoppeld aan
een verdere uitbouw van het be-
drijvenwerk.

De meest praktische bijdrage
wordt gedaan door werkers van
Philips-Drachten ("Van werknemer-
verslag tot actieplan")

In dat bedrijf zijn door de werk-
nemers voorstellen gedaan om ener-
zijds bepaalde funktiegroepen af-
te schaffen en anderzijds dienst-
jaren extra te belonen.

Aan de lezers de vraag om bijdra-
gen waarin duidelijk wordt hoe
bij hen de eerste stappen worden
gezet op weg naar controle over
en zeggenschap op de kwaliteit
van arbeidsplaats.

BIJ DEPEX BLIJFT HET VRIEZEN

door: H. van Rees
distriktsbestuurder
Industriebond NKV
Helmond

Langste bedrijfsbezetting met sukses bekroond: behoud van volledige werkgelegenheid.

Dinsdag 31 Mei bezetten de ruim 50 personeelsleden van Depex BV. en Derichs Diepvries BV te Broekhuizen (Nrd.-Limburg) s'morgens in alle vroegte deze bedrijven. Directe aanleiding hiertoe was het feit, dat beide BV's de vrijdag daarvoor failliet waren verklaard. Maar hoe was het zover gekomen?

VOORSPEL

14 Jaar geleden startte Derichs in Broekhuizen met een handel in groenten. Zo'n 10 jaar later zette hij daarnaast een productiehuis en een groot vrieshuis op, bestemd voor de productie en opslag van diepvriesgroenten. Vanaf die tijd is er sprake van 4 BV's te weten:

1. fa. Depex BV, die zich bezig hield met de in- en verkoop van verse groenten
2. het productiebedrijf Derichs Diepvries BV, dat de groenten verwerkte tot diepvriesproducten
3. de in Duitsland gevestigde papieren verkooporganisatie Derichs GMBH.
Deze laatste organisatie kocht de ingevroren groenten van Depex en verkocht ze dan door in Duitsland
4. Derichs Beheer BV, de eigenaar zou zijn van de grond, waar de bedrijven op staan, Derichs zelf of zijn vrouw waren directeur van deze BV's.

Vanaf de start van het productiebedrijf in '74 ontstonden er financiële problemen. Derichs had boven zijn vermogen geïnvesteerd; de kwaliteit van de machines en de producten lieten duidelijk te wensen over. Het eerste jaar was er nog geen markt voor zijn diepvriesgroenten, zodat er een grote voorraadvorming plaatsvond, die ook weer de nodige financiering vereiste. Van meet af aan was er dus al een groot liquiditeitstekort en om dat gat te vullen maakte hij weer andere gaten. Op alle mogelijke en onmogelijke legale en illegale manieren probeerden hij zijn financiële hoofd boven water te houden.

OVERHEIDSSTEUN

Eind 1975 was het liquiditeitstekort opgelopen tot 3,8 miljoen gulden, hetgeen Derichs er toe leidde om overheidssteun aan te

vragen.

Resultaat: een krediet van 1,5 miljoen gulden. Economische zaken koppelde hieraan o.a. de voorwaarde, dat de aandelen van de BV's over moesten gaan naar een stichting, die de gelden zou gaan beheren.

In het stichtingsbestuur zaten mensen van Economische en Sociale Zaken en Derichs zelf. Ge-functioneerd heeft dit bestuur echter op geen enkele manier. De schuldenlast bleef groeien: eind Mei 1977 had Depex meer dan 10 miljoen gulden schuld, waarbij 5 miljoen bij de Amro-bank. Dit leidde, na een korte surseance van betaling, tot failliet verklaring. Reactie: het personeel bezet het bedrijf.

DE EERSTE BEZETTINGS WEEK

De initiatiefnemers van deze actie, zo bleek spoedig, waren 2 stafmensen én Derichs. De taktiek was, dat Derichs zelf op de achtergrond zou blijven. Dus ging hij met ziekte verlof!

Hij had zich wel garant verklaard voor de lonen van Mei. Tijdens de eerste bezettingsmorgen werd de curator de toegang geweigerd. Immers hij wilde Depex komen sluiten.

De teksten van de borden bij de ingang spraken wat dat betreft duidelijke taal "Dit bedrijf is bezet". "Wij willen werk, geen WW", en: "E.Z. heeft de centen, wij de mensen".

s'Morgens vroeg werden wij van de Industriebond NKV te hulp geroepen. 8 Personeelsleden waren georganiseerd. Onze opstelling was: We ondersteunen de actie, maar laten het initiatief bij het inmiddels gevormde aktiekomitee. Dit aktiekomitee bestond uit de 3 stafleden, de bedrijfsleider en een kaderlid van onze bond uit het bedrijf. In urenlange vergaderingen van het aktiekomitee en de 2 bestuur-

ders van de Industriebond NKV werden de te nemen stappen besproken, zoals:

Het regelen van de aanvoer van verse groenten, aangezien de opzet was om door te blijven produceren; De afnemers werden geïnformeerd; de pers werd via het ANP ingelicht enz.

Verder werd besloten, dat wij als bestuurders buiten het bedrijf een gesprek met de curator zouden hebben, om hem achter onze doelstelling, nl. het behoud van de werkgelegenheid, te krijgen. De curator verklaarde de volgende dag de bezetting te zullen "gedogen".

EERSTE SUKSES

Op de 3de bezettingsdag bereikten de bezetters het eerste grote sukses. Na overleg met de Amrobank, als grootste schuldeiser, deelde de curator mee, dat de lopende bedrijfskosten en lonen tijdens de bezetting, door de Amrobank betaald zouden worden. Ook mocht de inkoop van de verse grondstoffen en de verkoop van de eindproducten normaal doorgaan.



Dat het eigen-belang van de Amrobank hieraan niet vreemd is, moge duidelijk zijn. Immers een lopend bedrijf brengt bij verkoop nog altijd meer op, dan een gesloten bedrijf dat in het openbaar geveild wordt. Bovendien kunnen nu de grote voorra-

KADERLEDEN IN DE ONDERHANDELINGS DELEGATIE

Sinds in 1972 de industriebond N.V.V. de mogelijkheid opende om onbezoldigden, werkzaam in een bedrijf, deel uit te laten maken van de onderhandelingsdelegatie bij de C.A.O. besprekingen van dat bedrijf, treden er bij Hoogovens dergelijke delegaties op. Er was voor zo'n optreden trouwens alle reden gezien het met onaanzienlijke wantrouwen waarmee de leden van met name de I.B. N.V.V. op dat moment het optreden van hun bezoldigden gadesloegen. Hoe het met de vertrouwensrelatie nu staat hopen we u in onderstaande duidelijk te maken.

Hans Cornelissens, secr. BLG
Ruud Geutskens, vz.CAO-cie
Hoogovens.

VAN BEGIN AF

De taak van een ledendelegatie van de I.B.N.V.V. bij Hoogovens begint niet op het moment dat het gesprek met de directie aanvangt. Eerst

moet er een wensenpakket van de eigen bedrijfsledengroep komen, vervolgens wordt gepoogd met de andere vakbonden tot een gezamenlijk wensenpakket te komen om tenslotte eensgezind naar de tegenpartij te stappen. Het is duidelijk dat de leden van een ledendelegatie in alle fases actief mee moeten draaien, willen zij in staat zijn in de laatste fase hun werk goed te doen. Het overleg met de andere over een gezamenlijk pakket is in dit geheel

nl. niet de lichtste stap en naar de mening van veel I.B.N.V.V. leden werden hier in het verleden ook de grootste concessies gedaan, met name aan de Unie B.L.H.P. en de I.B.-C.N.V.

De taak van de ledendelegatie was bij de instelling, drie jaar geleden niet omschreven. De delegatielieden zouden de rol van waarnemer vervullen. Vanaf het optreden van de eerste delegatie is de taakvervulling hiertoe echter niet beperkt. Tot drie keer aan toe heeft de toenmalige delegatie aan de bel getrokken bij het bestuur van de B.L.G. omdat ze meende dat de bezoldigden andere boodschappen uit zouden voeren als waarmee de ledenvergaderingen haar weggestuurd hadden. Verder speelden de leden van de delegatie een belangrijke rol in de informatie tijdens de ledenvergaderingen.

KORREKTIE

Juist de conflicten met de eerste delegatie bewezen het nut aan het instituut. Het was blijkbaar nodig dat bezoldigden gekorrigeerd werden. De tweede delegatie is weliswaar gekozen maar moest haar werk doen in het jaar van de machtingswet zodat er van haar optreden niets terecht is gekomen. De derde (nu in functie zijnde) delegatie heeft aan de taken van de delegatie nog iets toegevoegd. Een gedeelte van deze delegatie

is nl. actief aan de besprekingen gaan meedoen, ondanks dat de oorspronkelijke opzet was dat de bezoldigde bestuurders het woord zouden doen.

Er waren voor dit laatste verschillende aanleidingen. In de eerste plaats blijkt het zo nu en dan nuttig een geluid rechtstreeks vanuit het personeel te laten komen vanwege het gebrek aan gedetailleerde kennis bij bezoldigden over hoe het in het bedrijf toegaat. In de tweede plaats blijkt een ledendelegatie (uiteraard afhankelijk van de samenstelling) de bij bezoldigden bestaande lacunes op bepaalde vakgebieden zeer goed op te kunnen vullen. In de derde plaats kunnen onbezoldigden zich - indien noodzakelijk - harder afzetten tegen met name vertegenwoordigers van andere (bedoeld wordt conservatieve) bonden omdat ze op zulke momenten niet het officiële bondsstandpunt geacht worden te verkondigen. Bovenstaande bevat slechts enkele grepen uit de ervaringen van een ledendelegatie. Nadrukkelijk buiten beschouwing gelaten zijn die punten die voor het intern functioneren van de delegatie van belang zijn. Van dit laatste moet één zaak goed duidelijk worden.

VOORDELEN

Een ledendelegatie kan alleen goed functioneren als ze in nauw kon-

takt staat met een bestuur BLG, CAO en pensioencommissie van de BLG. Doet een delegatie dit niet, dan zal ze snel afglijden naar de egelstelling waarin de bezoldigden tot voor kort zaten en volkomen geïsoleerd - en dus waardeeloos - raken. Doet ze het wel dan signaleren wij de volgende duidelijke voordelen.

- Een snellere communicatie met de achterban (Belangrijk voor het snel aftasten van de stemming in het bedrijf).
- De mogelijkheid korrigerend op te treden t.o.v. bezoldigden waardoor inbreng eigen leden meer tot zijn recht komt.
- Opvullen van lacunes in vakken-nis bij bestuurders. (Bij keuze van de delegatie dient dit punt afgestemd te worden op de samenhang met de te behandelen zaken.
- Opent de mogelijkheid om vanuit de positie van direkt betrokkene te reageren (Belangrijk als detailkennis gewenst is).
- Vergemakkelijkt hardere stellingname tegenover meer rechts getinte vakbonden (Denk met name aan nivelleringspunten).

Het zal niemand verbazen dat wij gelet op het voorgaande positief tegenover het instituut ledendelegatie staan. De grote manko's die de eerste delegatie moest signaleren zijn o.i. al voor een deel verleden tijd en de vertrouwensrelatie is duidelijk hersteld.

vrije meningsuiting in het bedrijf

Jan Daams
Secr.blg. IB-NKV. DAF
Eindhoven.

De titel van dit artikel is een veel gehoorde kreet van actiegroepen die opkomen voor de universele rechten van de mens. Actiegroepen van Angola tot Spanje, Griekenland, Zuid-Afrika, zij allen hebben vrijheid van meningsuiting hoog in hun vaandel staan. Dit is een lofwaardig streven, maar in een tak van onze Nederlandse samenleving is er voor veel mensen nog geen echte vrijheid van meningsuiting.

GEEN LASTIGE VRAGEN.

Met deze tak doel ik bewust op het bedrijfsleven.
Het bedrijfsleven dat ondanks

Zodanige samenstelling van de Raad van Kommissarissen moet samenwerking van de produktiefactoren bevorderen. Benoeming van s.k. dient te gebeuren in overleg met de ondernemingsraad (o.r.)

B.Groter "meeweten" van de werknemers.

1. Direktie moet slagvaardig en daardoor zelfstandig kunnen opereren. Regelmatige verantwoording van gevoerde beleid plus de eraan ten grondslag

mooie nietszeggende afspraken met de bonden, over faciliteiten voor bedrijfsledengroepen en het formeren van onderhandelingsdelegaties uit het personeel, weigert om informatie van de bonden aan hun keden op de publicatie borden te hangen. In moeilijke tijden zoals de huidige economische teruggang is het voor de werkgever alleen maar van belang dat hij goed wordt geïnformeerd; zijn medewerkers mogen niet worden geïnformeerd omdat ze anders wel eens lastige vragen zouden kunnen stellen.

Zo ging het ook bij DAF Trucks in Eindhoven.

De bedrijfsledengroep van de industriebond NKV gaf een bulletin uit ten behoeve van haar leden met hierin nog eens een duidelijke opsomming van het gebeurde in de afgelopen zo roerige periode.

C. Grotere medezeggenschap van de werknemers.

1. De bevoegdheden van de O.R. zullen wel worden uitgebreid. Dit orgaan dient betrokken te worden bij belangrijke beslissingen evenwel zonder aantasting van de slagvaardigheid van de leiding.

2. De organisatie moet zodanig zijn, dat de eigen verantwoordelijkheid van de daar werkzame personen zoveel mogelijk tot zijn recht komt. In '69 zal gestart worden met werkoverleg dat zich zal moeten uitstrekken over de hele

Tevens werd in dit bulletin opgeroepen een leden vergadering te bezoeken waar de problemen van DAF Trucks nog eens uitvoerig ter discussie zouden worden gesteld.

"STEMMINGMAKE ND"

Dit bulletin werd als stemming makend betiteld en door de directie van DAF Trucks verboden, ook beriep men zich weer eens formeel op de faciliteiten re-

geling t.b.v. het bondswerk in het bedrijf.

Dat zelfs vrijheid van meningsuiting bij DAF Trucks waar ontslag dreigt van 1500 werknemers

niet kan, bewijst maar weer eens dat de vakbonden in de toekomst een andere beleids lijn zullen moeten uitstippelen. De vakbeweging en zeker de bedrijfsledengroepen zullen hieraan als pressiegroep, onderhandelingspartij, en kritisch beoordelaar meer dan tot nog toe hun aandacht aan moeten geven.

Het vakbondswerk in de bedrijven kan daarbij een ondersteuning in de vorm van grondrechten voor de individuele werknemer best gebruiken. Te denken valt hier met name aan vrijheid van meningsuiting door middel van een wettelijk te verkrijgen publikatie en verspreidingsrecht.



BEDRIJFSAFDELING:

B E L A N G R I J K N I E U W S !!!!!

Het bestuur van de bedrijfsledengroep van de Industriebond N.K.V. wil middels deze publicatie voldoen aan een verzoek, tot nadere inlichtingen, van vele leden omtrent de werkelijke gang van zaken bij DAF Trucks.

Al in het midden van de maand mei 1975, toen vele geruchten de kop opstaken, is door het bestuur van de bedrijfsledengroep, een vragenlijst opgesteld met het verzoek aan de distriktsbestuurder om een speciale bespreking aan te vragen met de president-directeur van DAF Trucks, de Heer M.P.J.H. van Doorne.

Uit deze bespreking, die is gehouden op zaterdag 7 juni, is gebleken dat de Industriebond N.K.V. vroegtijdig de moeilijkheden bij DAF heeft onderkend.

De vragen op deze bespreking waren ondermeer:

- Denkt DAF aan interne reorganisatie?
- Heeft DAF snel 100 miljoen gulden nodig?
- Zijn er moeilijkheden met het verkrijgen van compensatie-orders voor DAF 1 en 3?
- Is de orderportefeuille sterk aan het teruglopen?
- Heeft I.H. bezwaren tegen het DAF beleid?
- Vallen de orders in het Midden-Oosten tegen?

De direktie bleef ondanks het argwaan van de vakbonden volhouden dat er met name financieel geen vuiltje aan de lucht was. Wel is toen van de direktie het verzoek gekomen om na de bedrijfs-

Zelf iets opzetten

Er wordt in Nederland veel van bovenaf geregeld. We bouwen graag structuren die er op papier mooi uitsien en waar iedereen z'n vaste plaatsje in heeft. Wat ermee gedaan kan worden fantaseren we er dan wel bij; het papier is geduldig. Zo gaat het ook met de bedrijfsdemokratisering. De ondernemingsraad is na uitgebreide discussies in de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad in 1950 door de regering wettelijk geregeld. Nog hoger van bovenaf kan het niet. Het werkoverleg is vooral een bedenksel van allerlei organisatie-deskundigen, waar boeken over volgeschreven zijn en af en toe mee 'geëxperimenteerd' wordt. Het bedrijvenwerk is door het bestuur van de metaalbond-NVV na jarenlange studie en discussies in 1964 ingesteld, ook weer 'van bovenaf'.



loopt het gevaar alleen op papier te bestaan. Ook al zijn er kaderleden of vertrouwenslieden van de vakbond in het bedrijf, dan nog blijft de vraag of zij wel het vertrouwen van de mensen in de werkplaats en op het kan-

de mensen zijn apatisch' zeggen onze vrienden structuren-bedenkers dan weer.

OOK VAKBONDWERK

Maar ook het vakbondswerk, waar de directie geen invloed op heeft,

Richtlijnen voor het opzetten van Bedrijvenwerk

Aart Verschuur
vz blg IB-NVV
Coq BV Utrecht

Bedrijvenwerk opzetten kan in ieder bedrijf. Maar de kans om stuk te lopen is tamelijk groot. Daarom volgen hier een paar richtlijnen uit eigen ervaring.

LEER HET BEDRIJF DOOR EN DOOR KENNEN

- Maak eventueel een organisatieschema.
- Zoek sociale en economische gegevens op over het bedrijf of concern.
- Neem deel aan personeelsvereniging of sportclub, dan hoor je nog eens wat.
- Niet te veel radikale taal uitslaan (z.g. mond-radikalisme) anders wordt je nogal gauw als de politieke clown gezien.
- Doe je werk zo goed mogelijk, zodat je ernstig wordt geno-

men door je kollega's, maar ook door je chef.

- Toon begrip tegenover kollega's en wees kritisch en ironisch over jezelf.

OP ZOEK NAAR MEDESTANDERS

- Vanzelfsprekend ben je lid van een vakbond en bezoek je de vergaderingen.
- Neem contact op met de huidige kaderleden van de bond in het bedrijf, zoals ondernemingsraadsleden, en geef ze informatie over bedrijvenwerk.
- Probeer in ieder geval minimaal één kaderlid als medestander te krijgen.
- Zet schriftelijk materiaal uit, b.v. het blad "Zeggenschap", dit is een goede ingang voor een discussie over bedrijvenwerk.
- Maak propaganda voor je vakbond en werf leden.
- Zorg dat je een ingang krijgt bij de verschillende categorieën werknemers, zoals: kan-

toor hebben. Niet alleen naar 'boven' maar ook naar 'beneden' toe moeten zij goede vertegenwoordigers zijn.

Steeds meer bonden gaan in steeds meer bedrijven aan bedrijvenwerk doen, al geven ze het vaak een andere naam. Iedere keer moet dan weer de vraag gesteld worden wat dat betekent 'bedrijvenwerk opzetten'. Als het alleen maar wil zeggen dat iemand in het bedrijf een pet van de bond opzet zit er iets fout. Probleem is juist hoe de zaak binnen het bedrijf loopt.

Deze maand brengt ZEGGENSCHAP o.a. een aantal artikelen van mensen die zelf betrokken zijn geweest bij de organisatie van bedrijvenwerk in hun bedrijf.

Zij geven geen formele regeltjes of taakomschrijvingen maar vertellen wat er zoal gedaan moet worden. De kleine dingen, die niet van bovenaf geregeld zijn, maar waar het in het bedrijf wel op aan komt.

toor, buitenlandse werknemers, vrouwen.

- De initiatiefgroep die nu aan het ontstaan is, zal mensen bevatten die je niet verwacht had.

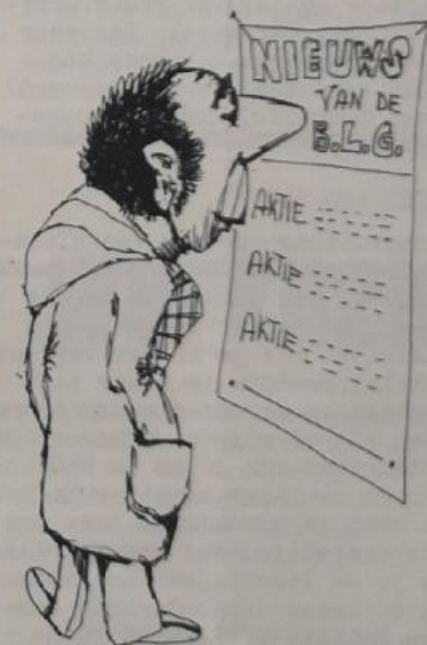
OPRICHTEN VAN EEN BEDRIJFSLEDENGROEP

- Jij als initiatiefnemer neemt contact op met de distriktsbestuurder van je bond en vertelt over de initiatiefgroep, die om een oriënterende ledenvergadering vraagt.
- Maak als groep propaganda voor deze vergadering.
- Deze vergadering is een informatieve bijeenkomst, maar probeer aan het eind wel vast kandidaten te stellen voor een bestuur en maak een afspraak voor een volgende vergadering.
- Werk na deze vergadering fase 2 nog eens af.
- Aantal kandidaten voor het bestuur proberen uit te breiden.
- Propaganda maken voor de ledenvergadering waar het bestuur van de bedrijfsledengroep gekozen zal worden.
- Kandidaatstelling is tot aan de vergadering nog mogelijk.
- De voorzitter wordt in functie gekozen, dit is vaak de initiatiefnemer, maar dat hoeft niet, ook anderen kunnen zich kandidaat stellen.
- Probeer in het bestuur een juiste vertegenwoordiging van de leden in het bedrijf te krij-

gen b.v. fabriek/kantoor, vrouwen/mannen/buitenlandse kollega's.

AAN HET WERK MET HET NIEUWE BESTUUR VAN DE BEDRIJFSLEDENGROEP.

- Ledenadministratie. Zet een ledenadministratie op en houdt dit bij. Zorg dat je gegevens krijgt van wijzigingen in het personeelsbestand.
- Probeer per afdeling een kontaktpersoon te vinden die voor de verspreiding en informatie in zijn afdeling kan zorgen.
- Ledenbulletin. Regelmatig uitgeven van een ledenbulletin. Loop niet meteen te hard van stapel, zodat je later terug moet schroeven. Begin b.v. met eens in de 6 à 8 weken uit te komen. Het handigt is om een vaste redaktiekommissie hiervoor in te stellen.
- Propaganda. De beste propaganda is actie. Verdere propagandamiddelen zoals gebruik van publikatieborden, aanplakken van affiches, stickers e.d. met of zonder toestemming ligt voor ieder bedrijf weer anders.
- Scholing en vorming. Voor een bestuur van een bedrijfsleden-groep zijn 3 soorten scholingen van belang:
Landelijke scholingen; deze zijn beperkt door het aantal dagen dat je tot je beschikking hebt.



Bedrijfsgewijze scholingen. Dit is verreweg de beste scholing, omdat de scholingen gericht zijn en het geleerde in praktijk kan worden gebracht. Ook discussiegroepen b.v. over een nota of over "fijn is anders" van de bond kunnen leden mobiliseren. Distriktsgewijze scholingen. De meeste distrikten kennen een

brochures

Van de "Wegwijzer voor werkende jongeren" is een nieuwe druk verschenen. Ook is een nieuwe druk uitgekomen van de brochures "Stand van zaken bij de sociale verzekeringen en voorzieningen" en "Minimumloon", aangepast aan de situatie per 1 januari 1975. Van deze vouwbladen zijn exemplaren op aanvraag verkrijgbaar bij de Stafafdeling Externe Betrekkingen van het Ministerie van Sociale Zaken, Zeestraat 71 a, Den Haag

werkbepreking met de voorzitters van de bedrijfsledengroepen en in sommige distrikten komen ook de redakties van de ledenbulletins regelmatig bij elkaar.

- Leesportefeuille/knipselkrant. Maak een map met diverse opiniebladen en artikelen uit kranten en laat dit rondgaan onder het bestuur of uitgebreider met andere belangstellende leden.
- Spreekuur voor informatie, behandelen van klachten enz.
- Sociaal beleid. Verschillende aspecten van het sociaal beleid komen in aanmerking om aan te pakken b.v. veiligheid, beoordelingsstelsel, werkoverleg (indien aanwezig), sociaal verslag.

Bij werkoverleg zou erop kunnen worden toegezien dat deze vorm van inspraak niet uitsluitend voor de werkgever voordeel oplevert.

Informatie over deze zaken zijn te vinden in brochures van de bond en uit b.v. "Zeggenschap".

- Wat betreft de OR ligt er een heel duidelijke taak in het begeleiden van de NVV-fractie en bij nieuwe verkiezingen het stellen van kandidaten en het stellen van voorwaarden. Een goede samenwerking kan er zijn als minstens één OR-lid de bestuursvergaderingen bijwoont en een bestuurslid de voorvergadering van de OR.
- Faciliteiten. Probeer van de directie voor al deze zaken faciliteiten te krijgen. Neem hiervoor contact op met je distriktsbestuurder. Niet wachten tot je die faciliteiten hebt gekregen, maar meteen aan het werk gaan.

De bezetting van Boom banket

Anne Pols

Arthur van Haarlem

De strijd van de 70 personeelsleden van de Bezette Banketbakkerij 'voorheen' Boom BV lijkt een gunstige wending te nemen. De heer G. Boom, enig aandeelhouder en direktEUR, heeft zich in principe bereid verklaard zijn aandelen over te doen aan het personeel. Om op die manier te trachten "de problematiek rondom het bedrijf der vennootschap op te lossen", zoals zijn advocaat het uitdrukt in een brief van 13 December.

Daarmee is een eerste stap gezet op de weg naar zeggenschap van de werknemers over hun bedrijf. Voordat die zeggenschap echter een feit is, zal er nog wel wat bezet banket gedraaid zijn. Want de voorgestelde procedure zal aardig wat tijd vragen. Het personeel moet zijn bod, en de heer Boom zijn vraagprijs deponeren bij de Zwolse kantonrechter. Deze moet partijen bij elkaar brengen. Bij te groot verschil moet hij 3 deskundigen inschakelen die de waarde vaststellen.

SLECHTE WERKOMSTANDIGHEDEN

De bezetting gaat dus door. En met die bezetting de eerste po-

gingen daadwerkelijk iets te veranderen aan de schrikbarend slechte werkomstandigheden. Het aktiekommittee heeft al een

• bondswerk vrijgesteld worden, twee uur per maand voor het bijwonen van vertrouwensmannenvergaderingen en een extra vijf uur per maand als hij lid is van het bestuur van de vertrouwensmannen.

- de vertrouwensmannen vergaderingen moeten in het bedrijf gehouden worden.

- bij deelname van vertrouwensmannen aan vormingscursussen van de vakbond moet het loon doorbetaald worden

- bij ontslag van een vertrouwensman moet vooraf overleg met de vakbond gepleegd worden

- bij meningsverschillen over de uitwerking van de landelijke cao in het bedrijf tussen vertrouwensmannen en bedrijfsleiding moeten de caopartners- de vakbond en de ondernemersorganisatie- bij het conflict betrokken worden.

De tactiek van de IG Metall is er op gericht de positie van de vertrouwensman te versterken in de bedrijven waar hun positie nog zwak is. In bedrijven waar de positie van de vertrouwensman sterk is, blijven de bepalingen van de bedrijfscao gelden.

HET WERK VAN DE VERTROUWENSMAN

Uit het onderzoek van de IG Metall blijkt, dat de voornaamste taak van de vertrouwensman ligt in het oplossen van conflicten tussen de arbeiders onderling en tussen arbeiders en voormannen en het oplossen van persoonlijke problemen van zijn kiezer. De vertrouwensman

speelt een minder belangrijke rol bij het oplossen van problemen met lonen, tarieven, het overplaatsen van arbeiders naar andere functies en de samenstelling van ploegen. Dat geldt vooral als die problemen meer leden, dan alleen zijn kiezers betreft.

DE RELATIE MET DE ONDERNEMINGSRAAD

De vertrouwensmannen menen, dat verbeteringen in hun positie en rechten worden verkregen door de ondernemingsraad. Vooral in grote bedrijven zijn er nauwe relaties tussen de vertrouwensmannen en de ondernemingsraadleden. De vertrouwensmannen zijn vaak het verlengstuk van de ondernemingsraad in de afdelingen en werkplaatsen. Zij functioneren niet als een eigen vakbondsorganisatie in het bedrijf.

Overeenkomsten, overlonen, tarieven e.d. staan ter beschikking van de OR.-leden en niet van de vertrouwensmannen.

De vergaderingen van vertrouwensmannen worden vaak slecht bezocht en vrijstelling van vertrouwensmannen voor het vakbondswerk wordt vaak verhinderd, omdat zij gebonden zijn aan tarieven, lopende bandwerk en ploegendienst. In veel bedrijven is doorbetaling van de vertrouwensman tijdens vormingswerk van de vakbond niet bereikt.

KONKLUSIE

In het commentaar, dat in het blad "Express" aan deze resultaten van het onderzoek van de IG Metall is toegevoegd wordt gesteld, dat deze bond zijn vertrouwensmannen niet de mogelijkheden biedt om zich goed te ontwikkelen.

De bond wil de vertrouwensmannen inschakelen bij het ondernemingsraadwerk. Vertrouwensmannen zouden echter een zelfstandige positie in het bedrijf moeten innemen en zowel de activiteiten van de bedrijfsleiding als van de ondernemingsraadleden moeten controleren. De vertrouwensmannen moeten zich bezig houden met de problemen van de werkvloer, zoals de tarieven, arbeidstempo en ploegensamenstelling en zo de achterban bij het vakbondswerk betrekken. Alleen dan is het mogelijk dat in de bedrijven werkelijk iets bereikt wordt.

Daarmee is een thema aangesneden, waarover in Zeggenschap veelvuldig geschreven wordt: de relatie bedrijvenwerk - ondernemingsraad. Moet het bedrijvenwerk een verlengstuk van de ondernemingsraad zijn of omgekeerd? Het is echter een beetje goedkoop om zoals de schrijver in Express doet altijd de vakbond als de schuldige aan te wijzen. De vakbondsleden in de bedrijven moeten het tenslotte zelf maken. Maar het is wel belangrijk, dat de vakbond het vakbondswerk dichterbij de mensen en de problemen van de werkvloer brengt.

LIJST

Van iedere fabriek in het bedrijf moet men een lijst maken van de werknemers die lid van de bedrijfsledengroep zijn. Dit is nodig omdat zonder de leden uit die fabriek geen goede acties gevoerd kunnen worden. Die lijsten moeten steeds bijgehouden worden. Als er problemen in een fabriek zijn en men moet dan nog gaan uitzoeken wie er precies lid zijn, dan is het te laat.

INVENTARISATIE

Er moet een inventarisatie van alle fabrieken in het bedrijf gemaakt worden. Van elke fabriek moet o.a. opgenomen worden welke grondstoffen, hulpstoffen, tussenprodukten en eindprodukten er zijn en de gevaren van deze stoffen. Verder bij welke drukken en temperaturen er gewerkt wordt, waar de opslagtanks staan, welke stoffen en hoeveel er in zit. Het is ongetwijfeld erg moeilijk om deze gegevens bij elkaar te krijgen. De voornaamste informatiebronnen zijn de actieve leden in de betreffende fabriek. Verder is het verzamelen van deze informatie een geduld-werk. Waar je vandaag niet achter kunt komen, dat hoor je volgende week misschien toevallig van iemand.

TIJDSCHRIFTEN

Belangrijk is dat iemand van de bestuursleden regelmatig een aantal tijdschriften nakijkt waar wel eens berichten over veiligheidsaspecten instaan. Ontdekt men ergens dat een bepaalde stof gevaarlijk is, dan kom je er via die tijdschriften het eerst achter. Een goed tijdschrift voor dit doel is Chemical and Engineering News.

Geeft het bedrijf niet de mogelijkheid om van haar tijdschriften gebruik te maken dan is een mogelijkheid om gebruik te maken van de bibliotheek van een naburige Universiteit of Technische Hogeschool.

REGISTRATIE

Verder is het erg nuttig om een registratie bij te houden van alle ongelukken, brandjes, gasontsnappingsen en dergelijke van alle fabrieken. Als deze een paar jaar verzameld worden kunnen ze vaak belangrijke aanwijzingen geven waar de gevaarlijke punten zitten.

AKTIES IN DE PRAKTIJK

Hoe moet een actie nu in de praktijk aangepakt worden. Stel, er blijken in een bepaalde fabriek klachten te zijn over veiligheid of milieu. Of dat uit literatuur blijkt dat een bepaalde stof gevaarlijker is dan men dacht. We kunnen dan drie fasen onderscheiden nl.:

- 1) Verzamelen van alle bekende informatie over de gevaren
- 2) Studie van de situatie in de fabriek en nagaan van de mogelijkheden voor verbeteringen.
- 3) proberen de voorgestelde verbeteringen te realiseren.

VERZAMELEN VAN INFORMATIE

Er zijn een aantal boeken waar informatie te vinden is over giftigheid en explosiegevaar van vele stoffen.

(Een goed Nederlands boek op dit gebied verschijnt eind van het jaar onder de titel: Veilig op je werk.)

Kan hieruit niet genoeg informatie verzameld worden dan moeten deskundigen ingeschakeld worden. Binnen de Industriebond NVV kan dit via de landelijke Commissie Veiligheid en Milieu of via de distriktscommissies. De distriktsbestuurders kunnen hierbij de weg wijzen. Op die manier kan hulp verkregen worden van o.a. een groep leden van de Bond van Wetenschappelijke Arbeiders, Het Verbond van Wetenschappelijke Onderzoekers, of van mensen van de Industriebond NVV.

SITUATIE IN DE FABRIEK

Vervolgens moeten alle leden in de betreffende fabriek geïnformeerd worden over de resultaten van de uitgevoerde studie. Het ledenbulletin is hiervoor zeer geschikt. Samen met de leden moet nagegaan worden waar de gevaarlijke punten in de fabriek zijn en zo mogelijk op welke manier dit verbeterd zou kunnen worden. Ook dit is natuurlijk niet eenvoudig, dus de hulp van de deskundigen zal ook hierbij vaak onmisbaar zijn.

REALISEREN VAN VERBETERINGEN

Om verbeteringen gerealiseerd te krijgen kunnen een aantal wegen behandeld worden.

- De zaak kan voorgelegd worden aan de Ondernemingsraad of de Veiligheidscommissie van de OR. Om de OR-leden goed te informeren en op je noemer te krijgen moet uitvoerige schriftelijke informatie aan hen verstrekt worden. Niet vergeten moet worden

den dat bij de behandeling in de OR deskundigen door de OR-leden uitgenodigd mogen worden. De resultaten van deze besprekingen moeten teruggekoppeld worden naar de leden in de fabriek. Met hen moet besproken worden of er verdere acties ondernomen moeten worden.

- Een andere belangrijke mogelijkheid is de publiciteit. Vooral als het gesprek in de OR onvoldoende heeft opgeleverd kan het nuttig zijn de zaak via het ledenbulletin in de openbaarheid te brengen. Belangrijk is om de regionale kranten te informeren. Probeer er eerst achter te komen welke redakteur deze zaken behartigt en stuur alles naar hem.

Ook kan het nuttig zijn samenwerking te zoeken met politieke partijen of gemeenteraadsliden. Via hen kan de zaak bespoedigd worden omdat zij invloed hebben op het afgeven van en de controle op vergunningen inzake de Hinderwet en Wet Luchtverontreiniging. Een mogelijkheid die soms ook resultaat oplevert is het inschakelen van de Arbeidsinspectie. Een brief aan het kantoor van de Arbeidsinspectie in de omgeving is al voldoende. Zij kunnen dan controle gaan uitvoeren zonder dat ze aan de werkgever bekend maken van wie de klacht afkomstig is.

OPROEP



Neem een abonnement door storting van F. 12.-- (voor een heel jaar van 12 nummers) op giro 3263711 t.n.v. ZEGGENSCHAP, Amsterdam, onder vermelding "nieuwe abonnee" of vul aanmeldingsstrook in en stuur deze naar de administratie ZEGGENSCHAP.

Naam:

Adres:

Woonplaats:

Post distr.

Lid van vakbond

Lid van OR, BLG.

Geld overgemaakt per: giro/gem./giro/bank

Proefnummer sturen aan:

VUISTREGELS VOOR VEILIGHEID OP HET WERK

H. Slangen
vz. blg.DSM. IB.NVV.
Bernardstraat 14
Urmond.

In het Juni-nummer van dit blad is uiteengezet dat er voor werknemers in de chemische industrie nogal wat gevaren zijn die een bedreiging vormen voor hun gezondheid. Gekonstateerd werd dat voor verbeteringen ten aanzien van veiligheid en milieu in de fabrieken, de werknemers zelf in actie zullen moeten komen. Gebeurt dit niet dan is de werkgever vaak geneigd om vanwege de kosten niet méér hieraan te doen dan economisch rendabel is. De acties van werknemers zullen door de bedrijfsledengroepen van de vakbonden georganiseerd moeten worden. In dit artikel wordt een aantal tips gegeven die het bestuur van een bedrijfsledengroep mogelijk van dienst kunnen zijn bij het streven naar verbetering van veiligheid en milieu in de chemische industrie. Ze zijn gebaseerd op twee jaar ervaring van de bedrijfsledengroep DSM van de Industriebond NVV.

TAKEN VOOR DE BEDRIJFSLEDENGROEP

Eerst zullen we een aantal algemene punten op een rij zetten, die erg belangrijk zijn. De bedrijfsledengroep zal over deze punten zoveel mogelijk informatie moeten verzamelen. Dit is geen eenvoudige zaak en het zal minstens een jaar duren voor men het idee heeft dat het in de goede richting gaat. Belangrijk is om de moed niet op te geven en stug door te gaan met het verzamelen van informatie. Het gaat hier om de volgende punten:

VROUWEN IN DE BOND: NIET SERIEUS GENOMEN

MEIDEN? WAT EEN SLECHTE TIJDEN

Het project "Meiden, wat een slechte tijden" is een discussieproject over vrouwen en werkgelegenheid, en wat de vakbeweging er aan kan en moet doen. Het wordt georganiseerd door het NVV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers. Het project is verdeeld in drie fasen.

De eerste fase: discussiegroepjes door het hele land, waar is gesproken over "wat zijn de problemen van onze regio" en "welke eisen stellen we aan de vakbeweging (en verder)". Er hebben ongeveer 500 vrouwen deelgenomen aan deze discussiegroepjes.

Tweede fase: 4 regionale bijeenkomsten. Hier is een soort tussenbalans opgemaakt. Doel was om de vakbeweging (mnl. kollega's bestuurders) te confronteren met de problemen van vrouwelijke werknemers/werklozen en zeker te weten dat zij achter de eisen staan (Alleen samen staan we sterk ...). Een van deze bijeenkomsten bezocht Rochelle Allebes, zij maakte het hierbij afgedrukte verslag.

De derde fase: Volgt nog, nl. een landelijke bijeenkomst waar het door de vakbonden gevoerde beleid wordt geëvalueerd. Punten van bespreking zullen zijn: -worden onze eisen serieus genomen; -wat doen de bonden aan het gevecht om het behoud van werkgelegenheid ook voor vrouwen; -hoe stelt de vakbeweging zich op bij opmerkingen als "de arbeid van de gehuwde vrouw moet in de huidige economische situatie niet verder worden bevorderd, in verband met de gevolgen die dit kan hebben voor andere zwakke groepen...". Verder zullen eisen worden geformuleerd aan regering en werkgevers. De vermoedelijke datum van deze bijeenkomst is 7 Mei 1977.



Amsterdam, Zaterdag 6 November; een dag lang discussiëren over vrouwen en werkgelegenheid, een project dat is georganiseerd door het NVV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers. Dis was één van de 4 in het land georganiseerde dagen hierover. De titel van het project is "Meiden, wat een slechte tijden", wat wel erg toepasselijk bleek. Ruim 2 jaar geleden is er een dergelijk project geweest met de wat optimistischer titel "Rol es om" (over rolverwisseling van mannen en vrouwen). Ook toen waren de onderwerpen niet bepaald nieuw - zaterdag waren ze weer aan de orde: de ongeveer 100 aanwezige vrouwen werden er beurtelings wat lacherig, triestig en agressief van.

DISKUSSIEPUNTEN

Er werd gepraat over 5 onderwerpen: -Gewestelijke Arbeidsbureau's en de her- bij- en

omscholing; -aanname-, promotie- en ontslagbeleid; -verborgen werkloosheid; -sociale verzekeringen; -positie van vrouwen in de vakbond.

's Morgens werden ervaringen met bovengenoemde punten uitgewisseld en eisen geformuleerd. 's Middags werd aan deze eisen kracht bijgezet door getuigenverklaringen van aanwezige vrouwen, waarna ze bij 3 bestuurders van de vakbeweging op tafel werden gelegd. Het was de bedoeling, dat de heren zich zouden verdedigen, en duidelijk maken op welke manier zij deze eisen in de bonden zouden brengen. Ik wil hier een paar eisen uitlechten en illustreren met achtergrondinformatie en persoonlijke ervaringen.

G.A.B. (Gewestelijk ARBEIDSBURO)

Eis: Het scholingsbeleid van de G.A.B.'s moet worden omgebogen ten gunste van vrouwen.



Momenteel worden er bij het scholingsbeleid een aantal normen gehanteerd, die vooral voor vrouwen wel erg ongelukkig zijn. Scholing (volgens het GAB) mag niet gericht zijn op zgn. promotie. De meeste vrouwen hebben echter erg weinig scholing gehad, hebben vaak geen goede beroepsopleiding. Dit betekent dat er ook via het arbeidsburo weinig mogelijkheden zijn, aangezien huishoudelijk werk erg laag staat ingeschaald. Deze norm zou moeten vervallen. Aansluitend hierop iets over het begrip passende arbeid. Dat houdt bijv. in, dat iemand die geen duidelijk beroep heeft en na een aantal jaren huisvrouwchap weer terug wil in het arbeidsproces, alle baantjes op het vlak van huishoudelijke arbeid moet accepteren. Vaak is juist het genoeg hebben daarvan één van de redenen om te gaan werken!

AANNAME-BELEID

Aanname-, promotie- en ontslagbeleid: geëist werd dat hierbij niet gediscrimineerd mag worden op grond van sexe. Een heel concrete eis t.a.v. deze problematiek was, dat bij de bedrijven een afspiegeling te vinden moet zijn van het aanbod op de arbeidsmarkt (dat aanbod moet dan wel volledig geregistreerd worden). Dat betekent dan een aanname-stop voor mannen, als er vrouwen zijn die het werk kunnen doen. (Scholing!)

VERBORGEN WERKLOOSHEID

De groep van "verborgen werkloze vrouwen" is schrikbarend groot. Hij bestaat uit een aantal "categorieën": - meisjes die na een opleiding thuis blijven om in de huishouding te helpen, of na ontslag weer naar huis gaan, bijv. om iemand te verzorgen (+ 30.000); - vrouwen die parttime werk zoeken en daarom niet officieel geregistreerd zijn, ook niet bij de arbeidsbureau's (+ 13.000); - en vrouwen die zich, bijv. na afloop van een WWV-uitkering, niet meer laten inschrijven (+ 13.000). Samen met de wel geregistreerde werkloze vrouwen (+ 61.000) komen we op een totaal van ongeveer 117.000. Daarbij moet je dan nog optellen de + 300.000 vrouwen die weer terug willen keren in het arbeidsproces. (Een onderzoek in Purmerend heeft uitgewezen dat daar 75% van de huisvrouwen buitenshuis zou willen werken.)



SOCIALE VERZEKERINGEN

T.a.v. het punt sociale verzekeringen werd van de vakbond geëist te strijden voor de afschaffing van het begrip kostwinner. Man en vrouw, al of niet gehuwd of samenwonend, moeten als individuen worden gezien voor de sociale verzekeringen en de belastingen.

VROUWEN IN DE VAKBOND

Het laatste onderwerp, de positie van de vrouwen in de vakbond, leverde een run op de microfoon op. De 3 heren achter de tafel kregen het zwaar te verduren. Hun reactie was bedroevend: er werden veel volzinnen geproduceerd met weinig inhoud, er werd wat gemompeld over commissies, onderzoekjes en andere gebruikelijke dooddoeners. De heren waren nauwelijks bereid te praten in hun functie als vakbondsbestuurders, hoogstens gaven ze hun eigen mening. Alle eisen, klachten en getuigenissen verdwenen in een soort drijfzand. De volgende ervaringen spreken voor zich:

- Vrouw wilde part-time gaan werken; werd gedreigd met ontslag. De ABVA had pas een resolutie aangenomen, waarin staat dat zo iets niet meer mag. De distriktbestuurder ondernam niets, maar zei dat hij het volledig met de werkgever eens was!
--Vrouw wilde graag kaderlid worden bij Mercurius, na ruim een jaar lang erg actief te zijn geweest in de bond. Dit werd geweigerd met als motief: zo iets is meer geschikt voor mannen. Na een langdurige actie (o.a. geen contributie betalen) is het na meer

dan een jaar gelukt. (Welkom, dames!)
- Vrouw solliciteert naar een baan bij het NVV-Jongerencontact. De eerste vraag bij het sollicitatiegesprek is: "Bent U van plan een kind te krijgen?" Toen ze verzekerde dat ze dat niet wist maar in elk geval wilde blijven werken, werd het toch vervelend gevonden dat ze in de zgn. "vruchtbare leeftijd" was (die duurt tot + 50 jaar..)
De baan is naar een man gegaan.

MOEITE MET VROUWEN

Het is wel moeilijk om werkelijk enthousiast lid te worden of te blijven van een bond, die zelf nog zoveel moeite heeft met vrouwen.

Op dit punt was een van de eisen de uitbreiding van het vrouwen-sekretariaat met zoveel vrouwen als er bonden zijn. Dit om de positie van vrouwen te kunnen analyseren (ook binnen de bonden!) en acties voor te bereiden. En minstens één eigen pagina in alle bondsblaadjes die verschijnen.

De eisen en klachten liggen weer eens op tafel. Enkele vrouwen die bij de organisatie betrokken waren: "Het bleek, dat we weer niet serieus genomen worden. We kunnen toch beter alles zelf doen - de vrouwen moeten gewoon zelf actief worden in de eigen bonden, en dóórzetten. De heren zijn duidelijk niet bereid om in de bond onze standpunten te verdedigen".

ADRESSEN

Tot slot enige adressen waar je zelf met klachten etc. heen kunt:
- bij elk arbeidsbureau is een commissie, waarin over het beleid wordt gepraat (ook het beleid i.v.m. uitzendbureau's). In iedere commissie zit één vrouw, waar je met klachten heen kunt (in Amsterdam is dat Ineke Veenstra);
- klachten over je werksituatie en over de bond, bij het Vrouwen-sekretariaat, Plein '40 - '45 nr. 1 Amsterdam, tel. 020-134626;
- je kunt altijd schrijven naar de redactie van Zeggenschap. Het NVV-sekretariaat voor vrouwelijke werknemers geeft een eigen blad uit, de Aktie Nieuwsbrief, met informatie over allerlei zaken die vrouwen aangaan en aankondigingen van activiteiten. Je kunt je abonneren door even te schrijven of te bellen - het is gratis, maar je moet wel vrouwelijk lid zijn van een bij het NVV of NKVaangesloten bond. Word actief, samen met de vrouwen uit je eigen bond.

FOPSPEEN

Het was in de vijftiger jaren dat Prof. Kleerekoper de ondernemingsraad een grote fopspeen noemde. Het artikel stond in een vakbondsblad en verwekte nogal opzien. Prof. Kleerekoper adviseerde de vakbeweging de OR. de OR. te laten en voor de belangenbehartiging van de werknemers weer op eigen syndicale aktie te gaan vertrouwen. Zijn advies heeft in vakbondskringen zeker weerklank gevonden. Hoe is het met "de fopspeen" gegaan?

DE WET VAN 1950

Deze wet ging uit van de volkomen harmonie tussen kapitaal en arbeid. We bouwden ons land op en de belangen liepen toch immers parallel dacht men toen nog.

De OR. mocht meedenken en meepraten maar dat alles wel onder de erkenning van de zelfstandige funktie van de ondernemer.

Zo stond het letterlijk in de wet. De vijftiger en zestiger jaren brachten een democratiseringsproces op gang waarbij ook de ondernemingsraad in het beeld kwam.

De hartekreet van Prof. Kleerekoper was hier een van de eerste uitingen van.

DE WET VAN 1971

In 1972 kwam er een nieuwe wet. De zelfstandige funktie van de ondernemer werd niet meer zo benadrukt maar bleef wel gehandhaafd.

De adviserende bevoegdheden werden uitgebreid en men mocht als gekozen leden aan vooroverleg gaan doen.

In de memorie van toelichting werd fijntjes aangegeven dat van de gekozen leden mocht verwacht worden dat zij op de eerste plaats voor de belangen van de werknemers zouden opkomen. (zij het dan wel onder voorgedij van de baas).

KABINET DEN UYL

Dit kabinet ging sleutelen aan twee belangrijke punten en wel aan de zelfstandigheid en de bevoegdheden. Gehinderd door conservatieve krachten binnen de regeringsploeg kwam men tot een zeer vreemd voorstel wat betreft de zelfstandigheid.

De OR. werd wel is waar zelfstandig, dus kreeg een eigen voorzitter, maar als men met de ondernemer in bespre-

ZE MOGEN BLIJ ZIJN
DAT ZE AAN TAFEL
MOGEN ZITTEN,
DRIES!

king ging werd er een nieuw instituut ingelast de zgn. overlegvergadering en daarvan was de ondernemer wel de voorzitter.

De bevoegdheden werden uitgebreid en men stelde voor de OR. ook over de primaire arbeidsvoorwaarden mee te laten praten.

De vakbeweging was hier niet zo gelukkig mee. In ons blad zijn hierover voor- en tegenstanders aan het woord geweest.

INFORMATIEPERIODE DEN UYL

Tijdens de informatieperiode kwamen PvdA en CDA tot een nieuw plan.

De OR zou om beurten worden voorgezeten door een eigen voorzitter (uit de gekozen leden) en door de ondernemer. Ook ontwierp men een voorstel tot meer verantwoording naar de kiezers.

Stan Poppe noemde het in ons Septembernummer een bescheiden stapje vooruit. Hoe bescheiden het ook was en hoe moeizaam het ook ging er werd gesleuteld. Wellicht was de opening naar een eigen raad, dus een personeelsraad gekomen. Wellicht was de aanzet gemaakt tot meer bevoegdheden in de vorm van informatie- controle- en beroepsrechten.

VAN AGT - WIEGEL

Een nieuwe ploeg treedt aan maar wel met een oud geluid. Als informateur spreekt van Agt in de geest van:

De polarisatietendenzen moeten uit het wijzigingsvoorstel.

Welke tendenzen bedoelt de man in hemelsnaam!

In het CDA.-blad zegt hij dat er een vereenvoudiging moet komen in de wijze van overleg tussen bedrijfsleiding en de werknemersvertegenwoordiging.

Dat is helemaal mooi! Door het toedoen van v. Agt en zijn geestverwanten was de moeilijke konstruktie van de overlegvergadering in het wetsontwerp van het kabinet den Uyl gekomen. Nog een v. Agt-gedachte uit het CDA.-blad: De werknemers moeten zelf kiezen of de directeur al of niet bij de OR.-vergadering aanwezig is.



Mooie procedure zal dat worden. De kool en de geit sparen en de werknemers in het bedrijf met de "zwarte Piet" opzadelen.

En toen kwam op 16 Januari 1978 de regeringsverklaring. Een verklaring die bol staat van kreten zoals:

- Niet teveel bemoeien met de maatschappij en
- geen beklemmende hand van de wetgever op de samenleving.

Over de OR. wordt alleen gezegd dat het wetsvoorstel overgenomen wordt met enige wijzigingen.

De redaktie is zo vrij om voorlopig de konklusie te trekken dat met deze wijzigingen nu juist die kleine lichtpuntjes bedoeld worden op het terrein van de verzelfstandiging en de uitbreiding van de bevoegdheden. Het advies van Prof. Kleerekoper, elders op deze pagina, blijft aktueel.

De redaktie zal het komende wetsontwerp op de voet en zo veel mogelijk hinderlijk blijven volgen.

De noot zal gekraakt moeten worden. Zeggenschap zal er komen, ook in de bedrijven.

REDAKTIE.



OKTCL A DE STAALBAZEN