

## **Patrick van der Klink<sup>1</sup>: Verbindend vakbondswerk op de werkvloer**

Patrick van der Klink schetst op basis van zijn eigen ervaringen de veranderingen in de organisatie van de arbeid en de gevolgen voor het bedrijvenwerk. Voor hem ligt de toekomst van de vakbond op de werkvloer in verhalen die verbinden en vakbondsmensen die dat mogelijk maken.

### **Ontwikkelingen in het bedrijvenwerk vanaf de jaren 80**

De publicatie 'De vakbond en de werkvloer' constateert herhaaldelijk dat er weinig zicht is op de ontwikkeling van het bedrijvenwerk sinds het einde van de vorige eeuw. Ik onderschrijf het belang dat we dit meer moeten onderzoeken en er van moeten leren voor de toekomst. Op basis van mijn eigen ervaring geef ik een schets van de ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de gevolgen daarvan voor de positie van de FNV.

Zoals iedereen weet is er sinds de jaren 80 veel veranderd. Niet alleen zijn hele sectoren verdwenen, zoals de scheepsbouw, waar de vakbond sterk was en zijn heel nieuwe sectoren opgekomen waar de FNV weinig leden heeft, zoals in distributie en uitzenden. Maar ook bedrijven zelf zijn veranderd. Toen ik begin jaren 80 aan de slag ging bij de Blue Band fabriek, werkten daar ruim 1.000 mensen. Bijna allemaal met een vast contract. Met één Unilever CAO voor productie-, technisch-, kantoor-, schoonmaak- en kantine personeel. Er waren natuurlijk wel verschillen in betaling, organisatiegraad en invloed op het eigen werk en de organisatie. Maar we hadden wel dezelfde werkgever en dezelfde CAO. Deze werd centraal onderhandeld. Het lokale management werd aangestuurd vanuit de Nederlandse directie, maar had ook veel ruimte voor eigen invulling van beleid.

Toen Unilever mij in 2015 niet meer nodig dacht te hebben waren er bij de fabriek 150 mensen in vaste dienst en was er om de drie jaar een nieuwe directeur die internationaal werd aangestuurd. Er was veel meer decentralisering/ individuele keuzes in de CAO. Kantine, schoonmaak, bewaking, onderhoud waren uitbesteed, vallend onder een ander bedrijf en een andere CAO.

Er zijn in 2015 bijna net zoveel mensen bij de fabriek betrokken als in 1980 alleen hebben ze niet dezelfde werkgever. Het is niet meer dezelfde familie. Ze hebben nog steeds dezelfde belangen ten opzichte van degenen die bepalen wat er moet gebeuren. Harder werken (slimmer werken), meer taken met minder mensen. Iedereen ervaart dezelfde druk voor meer winst. Iedereen ervaart minder zeggenschap. Voor het vaste personeel bepaalt de ongrijpbare Divisieleiding in plaats van de leiding in Nederland hoe hard ze moeten lopen. Voor de (flexibele) schil is de baas een opdrachtnemer geworden. Die kan ook zeggen dat hij niet anders kan. Zo is de markt, de onzichtbare hand, die we ook nog eens als consument uiteindelijk zelf zijn, ongrijpbaar geworden, en allesbepalend voor ons werk en sociale leven.

Het niet horen bij dezelfde familie maakt een verschil voor wat bedrijvenwerk is voor de vakbond. Op 1.000 mensen met dezelfde baas en dezelfde CAO is een gemeenschappelijk belang makkelijker zichtbaar. Op 1.000 mensen met gemeenschappelijk belang is het voor de vakbond eenvoudiger er 20 te vinden die nodig zijn om op verschillende afdelingen "voeling" te hebben met wat er speelt. Of wat de bond wil werkt. Om de informele leiders te vinden en met ze te praten. Om te weten wie de beste actievoerders zijn, wie de beste mensen met overzicht zijn, wie de beste mensen zijn die kunnen onderhandelen, of iets kunnen regelen als dat nodig is. Om breed gedragen, diepgevoelde issues op te pakken.

---

<sup>1</sup> Patrick van der Klink is kaderlid van de FNV

Tegenwoordig worden de verschillen tussen die 1000 mensen uitvergroot, er zitten schotten tussen. Kantinemedewerkers, schoonmakers en bewaking hebben nu een andere baas, maar hebben zoals eerder gezegd met dezelfde ongrijpbare 'race to the bottom' te maken.

### **Perspectieven voor de toekomst**

Maar de fabriek 2020 is nog net zo'n sociale, organisatie, als de fabriek 1980. Mensen die elkaar kennen, die met elkaar werken. Die gezamenlijke interesses, soms dezelfde levensfase hebben. Net als in 1980 gebruik gemaakt werd van sociale verbanden via de sportclub, de klaverjasvereniging, het uitgaan na de laatste nachtdienst zijn er nu mensen die elkaar kennen ondanks die schotten en andere bazen. Het is leuk in de publicatie 'De vakbond en de werkvloer' te herkennen dat journalisten georganiseerd zijn via de vrijdagmiddagborrel. Het deed mij denken aan het biljarten na de laatste nachtdienst. Daar werd ook over de problemen op het werk gesproken. Daar werd een stukje van de vakbondsfamilie gevormd. Dat zorgde voor meer aandacht vanuit de BLG voor doorgroeimogelijkheden voor jongeren bijvoorbeeld. Later in acties en in gezamenlijke geschiedenis die je met elkaar meemaakt zorgt dat voor betere onderlinge banden. Je leert dat je samen sterk bent.

Jan Verhagen schetst een zekere tegenstelling tussen centrale campagnes als Koopkracht en Echte Banen en activerend vakbondswerk. Ik heb gemerkt dat ze juist verbindend kunnen zijn. Ze bevatten hetzelfde verhaal, voor zowel de door Unilever ingehuurde schoonmaakster, de uitzendkracht en de productiemedewerker in vaste dienst. Het verbindende verhaal dat juist nodig is omdat de vanzelfsprekende verbinding van 40 jaar geleden, dezelfde baas en cao, er niet meer is. Het is in mijn ogen essentieel dit verbindende verhaal, met daarbij de 1 mei demonstraties, de coördinatie op de belangrijke cao-trajecten, met activerend vakbondswerk te verbinden. En er kunnen onverwachte mogelijkheden zijn. Zoals veel van mijn collega's bij de centrale campagne over de bezuinigingen op de thuiszorg graag wilden meedoen. Zij hadden vrouwen, dochters, zusters die de dupe waren. Zij ondervonden de gevolgen van de onzichtbare hand zowel op hun werk, als in hun eigen omgeving. We hebben van deze mogelijkheden als FNV nog te weinig geprofiteerd. Ik weet dat collega's van het GVB in Amsterdam dezelfde ervaring hadden en dezelfde moeilijkheden hadden om de schotten binnen de FNV tussen de thuiszorgcampagne en de sectoren te doorbreken. De campagne materialen lagen soms letterlijk achter slot en grendel. Sectorbestuurders, kaderleden, Organizing, het FNV bestuur zelf (hoewel allemaal welwillend), waren niet voorbereid op een samengaan van centrale campagne en vakbondswerk op de werkvloer. Activerend op de manier *voor en met* de mensen. Want waar zit de tegenstelling? De diversiteit tussen productie, kantoor, technische dienst, kantine is anders. Maar mensen blijven een gemeenschappelijk belang voelen tussen kapitaal en arbeid. De 'Voor 14 campagne' van de FNV laat dat voor mij nog steeds voortreffelijk zien. Voer deze campagne juist niet alleen gericht op de mensen die minder dan 14 Euro verdienen, juist ook naar mensen die veel meer verdienen. Die snappen in deze tijd ook dat de Zorg meer dan applaus verdient. Die hebben kinderen die flexibele banen hebben, zo leren ze ook dat de uitzendkracht niet hun grootste concurrent is.

Natuurlijk blijft het een moeilijke keuze voor je als contactpersoon, bedrijvenwerker, kaderlid of hoe je het wil noemen. Er is altijd teveel te doen. Directe problemen gaan altijd voor. Als mensen komen omdat hun overwerk niet goed is uitbetaald, leg je uit bij wie ze moeten zijn en hoe ze dat moeten aanpakken. Laat ze het zelf doen, laat wel merken dat je achter ze staat als het niet lukt. Zo werkt activerend vakbondswerk op het kleinste niveau. Ik heb trotse gezichten gezien van mensen die op deze manier zelf zaken voor elkaar hebben gekregen.

Maar net als in 1980, in 1990 en in 2000 zijn er mensen die graag aan de gang gaan voor een specifiek issue. Dat kan CAO gerelateerd zijn, dat kan breder liggen. Dat kan pensioen zijn, dat kan de dividendbelasting zijn of verduurzaming/ klimaatverandering. De essentie van bedrijvenwerk, van de bond op de werkvloer ligt hierin. Je moeten herkenbaar zijn als directe belangenbehartiger, en als gezicht van de vakbond. Dat betekent dat je de mensen moet kennen, dat je de weg moet kennen naar de mensen die niet direct in dienst zijn. Dat je geen onderscheid maakt tussen mensen in vaste dienst en anderen. Dat je voor iedereen eenzelfde goed verhaal hebt, dat breder is dan direct eigenbelang.

Veel mensen praten graag over hun werk en hoe het beter kan. Ook in relatie tot de energietransitie. Als bond moeten we die gesprekken aangaan. Niet alleen vanuit hoge ambitie (noodzaak), maar ook vanuit belang van werk, zeggenschap en inkomen. Je hebt recht te weten wat de plannen van je baas zijn. Alle effectiviteit door investeren in energiebesparing en duurzame energie gaat niet in besparen op loon zitten en hangt samen met de strijd om de verdeling van de winst. Net als in het groot. Betalen wij als burger via belasting de subsidies voor de Tesla van de rijken en de kosten die vervuilende industrie moet maken om te verduurzamen? Of worden we er beter van door meer zeggenschap en de koppeling aan onze sociale, rechtvaardige agenda?