

Evert Smit¹: Zwakke worteling vakbond in het bedrijf moet veranderen

In deze bijdrage verklaart Evert Smit de relatief zwakke positie van het bedrijvenwerk. Voor de toekomst van de vakbonden vindt hij uitbreiding van actieve vakbondsgroepen cruciaal.

Zwakke worteling vakbond in het bedrijf

Structureel kenmerk van de Nederlandse arbeidsverhoudingen is de zwakke worteling van de vakbonden in de bedrijven. Dit is een direct gevolg van de 'grote ruil' van kort na WO II waarbij de vakcentrales toezegden om geen vakbondsafdelingen in de bedrijven op te richten, in ruil waarvoor zij invloed op het regeringsbeleid konden uitoefenen door deelname in de SER, belangrijk adviesorgaan van de regering, dat voor 1/3 deel uit vertegenwoordigers van de vakbeweging wordt gevuld. Tegelijk kwam de Wet op de ondernemingsraden van 1950, een orgaan voor overleg en samenwerking binnen de onderneming. Wat meespeelde was de aanvankelijke populariteit van de EVC, die sterk door de CPN werd beïnvloed, en juist sterk de nadruk legde op bedrijfsafdelingen, op bedrijvenwerk dus. De vrees voor het communisme heeft de grote ruil zeker bevorderd.

Deze inrichting van het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen (later 'poldermodel' genoemd) betekende een sterk centralistische structuur. Met de geleide loonpolitiek was die zeer centralistisch, dat is geleidelijk wel wat minder geworden, waarbij het cao-niveau (doorgaans de bedrijfstak) aan gewicht won, maar het vertrekpunt is toch nog steeds nationaal. Het bedrijfsniveau komt er nogal bekaaid af, zeker waar het de arbeidsvoorwaardenvorming betreft.

Als resultante van de jaren '60 en '70 heeft met name de Industriebond NVV het 'bedrijvenwerk' op de kaart gezet. Maar ook de Vervoersbond NVV begon daar toen op zijn eigen manier (nogal ongecoördineerd) mee. Ze moesten wel, omdat ze door de spontane acties van de werkvloer links gepasseerd dreigden te worden (havenstaking 1970, Enka bezetting 1972). Met name in de industrie is toen wel een traditie en infrastructuur van bedrijfsledengroepen ontwikkeld die nog steeds herkenbaar is, zij het dat de industrie als sector ernstig gekrompen is en de generatie vakbondskaderleden die aan een BLG of Ondernemingsafdeling deel hebben genomen langzaam aan met pensioen is. De BLG of 'kadergroep' kwam bij veel bedrijven naast de OR te staan, en soms, of vaak, ook tegenover. Dat was niet altijd productief, omdat de discussies niet altijd tot creatieve oplossingen leidden.

Onder invloed van dezelfde maatschappelijke ontwikkeling kreeg de OR met de WOR 1979 zelfstandigheid (de directeur was niet meer de voorzitter) en kreeg meer en sterkere bevoegdheden. Mede hierdoor werden de meeste kaderleden (d.w.z. actieve leden van de bond in het bedrijf) actief in de OR. Aanvankelijk hoofdzakelijk verkozen op vakbondslijsten (in de vakbondsfracties), maar de laatste jaren is er nog nauwelijks sprake van lijsten bij verkiezingen voor de OR. Vakbondsleden hebben hierdoor twee petten op, die van de OR en die van de vakbond, en hebben vaak moeite om daar goed mee om te gaan. De werkgever probeert de OR-leden vooral naar zich toe te trekken en begrip te kweken voor de noden van het bedrijf. De contacten met vakbondsbestuurder zijn met groei van hun werkpakketten en de krimp van de bedrijven verminderd, waardoor het contact verminderde en de kaderleden vaak meer en intensiever contact met de directeur hebben dan met de vakbondsbestuurder. Toch geeft de OR een goed platform voor vakbondsleden om actief te zijn in het bedrijf, informatie te vergaren en activiteiten te ontplooiën, ook vanuit vakbondsperspectief. Daar is nog veel te winnen door de vakbond denk ik.

Zijn er dan nog 'kadergroepen'? Naar mijn eigen waarneming zijn die er nog bij enkele grote ondernemingen in de industrie en het vervoer, doorgaans als klankbord voor de vakbondsbestuurder

¹ Evert Smit is organisatieadviseur bij Basis en Beleid. Daarnaast heeft hij verschillende publicaties op zijn naam over het thema de vakbond en de werkvloer.

voor de cao-onderhandelingen en in een enkel geval als zelfstandige handelend vakbondsorgaan, met zijn eigen agenda en activiteiten. Wel zijn er (ook weer vaak als klankbord voor de cao) sectororganen van actieve leden of regionale platforms binnen een sector. Voor zover ik kan overzien zijn ze er nauwelijks of niet in de handel of de dienstensector.

Actieve vakbondsgroepen

Naar mijn overtuiging zijn actieve vakbondsgroepen binnen de onderneming, op de werkvloer van cruciaal belang. Voor de informatiestroom tussen leden en vakbondsbestuurder, vakbondsorganisatie en vakbondsleiding, in beide richtingen. En uiteraard voor het vermogen tot actiemobilisatie en werkstaking, dat uiteindelijk de basis vormt van de vakbondsmacht. Ik was verbaasd te merken dat bij de stakingen van de afgelopen jaren in de metaal de stakers van de bedrijven in de regio naar een centraal punt werden opgeroepen om te demonstreren, maar dat de niet-stakers gewoon door gingen met het werk. Bij een staking werd toch altijd de poort afgesloten en werkwilligen tegengehouden? Het zal niet uit luxe zijn geweest dat de FNV deze actievorm hanteerde, maar een gevolg van de zwakke verankering in de bedrijven.

De laatste jaren is er bij de bond veel inzet geweest voor 'organizing', dat duidelijke elementen van bedrijvenwerk heeft. De schoonmaak is hier het bekende voorbeeld van. Belangrijk verschil lijkt me echter dat de 'organizers' van buiten het bedrijf komen en niet in de onderneming zelf. Ik begrijp dat het gebrek aan actieve leden je ertoe dwingt om het zo aan te pakken, maar het risico is wel dat je plank mislaat.

De nieuwe technologie en sociale media bieden wel tal van mogelijkheden voor onderlinge contacten en er zijn ook creatieve voorbeelden van vakbondsactiviteit binnen de onderneming.