

Sterke vakbonden en Goed Werkgeverschap gaan hand in hand

Mariska den Hoedt¹

Er is sprake van een dalende trend in het ledental van vakbonden en dit zet de positie van vakbonden onder druk. Financieel en daarnaast rijzen er ook vragen over de formeel-juridische legitimiteit en machtspositie van de vakbond. Het grote maatschappelijke draagvlak voor vakbonden (blijkend uit door Annette de Groot aangehaalde onderzoeken) zou zich dan ook moeten vertalen in politiek draagvlak om de positie van vakbonden te beschermen. De Groot noemt daarbij als voorbeeld dat werkgevers teveel vrijheid hebben in de keuze van vakbonden met wie zij afspraken willen maken. In mijn opinie zou belangenbehartiging van medewerkers ook een integraal onderdeel moeten uitmaken van goed werkgeverschap.

Het belang van een sterke vakbond

Inmiddels zou het besef er moeten zijn dat ongebreidelde marktwerking levensgevaarlijk kan zijn. De economische- en bankencrisis van de afgelopen decennia zijn daar voorbeelden van. De macht van het kapitaal is in de financiële sector aan banden gelegd doordat bijvoorbeeld banken nu veel meer een zorgplicht naar hun klanten hebben dan voor de economische crisis. Ook werkgevers kunnen verplicht worden medewerkers (dienstverband of zzp) veel meer te informeren over en bewust te maken van eventuele risico's van hun werk en hun rechten. Denk aan het recente voorbeeld waarbij de NS medewerkers heeft blootgesteld aan de schadelijke effecten van het werken met Chroom-6. Had dit voorkomen kunnen worden? Als alle medewerkers weten hoe zij op een laagdrempelige en anonieme wijze misstanden kunnen aankaarten bij een externe belangenbehartiger zoals een vakbond, misschien wel.

Inbedding en financiering belangenbehartiging in arbeidsvoorwaardenbeleid

Werkgevers sluiten contracten met werknemers en opdrachtnemers over het uitvoeren van werk. Tijdens bijvoorbeeld het arbeidsvoorwaardengesprek kan een werkgever, bijvoorbeeld in de rol van HRM Professional, de toekomstige medewerker of opdrachtnemer informatie geven over hoe medezeggenschap en ook externe belangenbehartiging is geregeld. De Beer heeft als idee geopperd dat een cao-heffing bij medewerkers kan worden ingevoerd om de kosten van externe belangenbehartiging door vakbonden te financieren. Ik stel voor dat alle werkgevers en werknemers/ zzp-ers een bescheiden bedrag inleggen, ook als geen sprake is van een cao. Daarvan kunnen vakbonden en mogelijk ook andere aanvullende belangenorganisaties gefinancierd worden. De Beer beschrijft in zijn opinie immers de veranderde aard van het werk en de Groot noemt de bredere missie van vakbonden, namelijk zich inzetten voor een Sociaal Nederland en solidariteit in brede zin.

¹ Mariska den Hoedt is onderzoeker bij Stichting Voorall in Den Haag