

Plan voor solidariteit en werk - commentaren

Een plan, en dan?

Maarten Hoogendam - kaderlid Dienstenbond FNV

Het 'plan' vind ik zeker zinvol. In ieder geval biedt het weer een mogelijkheid dwars door de bonden heen op concrete punten met elkaar de discussie aan te gaan. Dat geeft je ook weer een steuntje in de rug om in je eigen bond je nek uit te steken en er aandacht voor te vragen. Voor mij is dat überhaupt de functie van een blad als Solidariteit. Te weten datje niet de enige 'gek' bent die er zo over denkt, vooral wanneer je op je werk een geïsoleerde positie inneemt. De vijf in het plan genoemde thema's vormen dan goede ijkpunten. Ik zou nu ook niet kunnen zeggen wat eraan ontbreekt. Laten we er maar mee aan de slag gaan en zien waar we uitkomen. Na de laatste gemeenteraadsverkiezingen had ik overigens wel zoiets van: Verdomme, zouden we geen methoden moeten vinden om het anti-racisme-debat binnen de bond meer productief te maken? Moeten we niet een soort plan de kampanje opstellen, zodat dit onderwerp iedere vergadering - kan niet schelen waar die over gaat - aan de orde komt? Er wordt wel steeds gezegd 'wij zijn niet racisties', maar ik kan me niet voorstellen dat gevoelens die kennelijk toch overal leven, binnen de bond niet zouden bestaan. En wat zijn dan onze argumenten? Misschien kunnen we daar 16 april over praten.

Elsa van der Heiden - IB FNV, Fokker Amsterdam

Natuurlijk is het uitstekend een dergelijk plan te bespreken en verder uit te werken. Mijn vraag is echter: wat gebeurt er dan mee? Want het is toch behoorlijk ambitieus en wat mij betreft hoeft er voorlopig ook niets aan toegevoegd.

In ons vakbondswerk bij Fokker zijn we eigenlijk steeds met die vijf punten bezig. Met het ene soms wat meer, met het andere soms wat minder, afhankelijk van de situatie. In het licht van de nieuwe ontslaggolf valt er bijvoorbeeld over atv heel goed met mensen te praten, zeker in relatie tot het tegengaan van stress. Hoe meer mensen eruit vliegen, des te harder zullen de overigen moeten aanpoten.

Maar binnen één bedrijf werken met zo'n integraal plan is vrijwel onmogelijk. En ook binnen de Industriebond verwacht ik niet dat daarop oppositie te organiseren is. Terwijl we ons in de laatste CAO-ronde op het 'onderdeel' migranten wel weer wat sterker hebben kunnen opstellen.

Om te proberen het vakbondswerk te radicaliseren zou je met meerdere maatschappelijke organisaties op moeten trekken, waardoor het plan in zijn samenhang op verschillende plekken en momenten aan bod komt. En breder getrokken wordt.

Jim van Dongen - Vervoersbond FNV - NS

Mijn eerste reactie is: Een goed plan! Dat arbeidstijdverkorting hoog op de agenda moet komen, lijkt me een uitgemaakte zaak. Het is de enige manier om mensen die dat willen aan het werk te krijgen. Uiteraard atv zonder inleveren. Helaas kijken bestuurders van de diverse bonden daar iets anders tegen aan. Uitgerkend de Vervoersbond FNV, bij monde van Wouter Waleson, is een voorstander van de vierdaagse werkweek en op papier staat het hoog op de agenda. Het staat me bij dat het volgens Waleson budget-neutraal doorgevoerd zou kunnen worden, mede door besparingen op bijvoorbeeld de uitkeringen. Helaas is de praktijk weerbarstiger. Als bij de spoorwegen - waar ik werk als machinist - atv hoog op de agenda had gestaan, had werk behouden kunnen worden. Nu is er door de bond alleen maar meegedacht over afslankingen.

Heel belangrijk vind ik de kwestie van de herstelltijd bij wisseldiensten. Aan een compensatie in tijd zou ik in het 'plan' aandacht willen geven. Wat betreft de samenwerking tussen de bonden die jullie bij punt 2. van het 'plan' noemen, als antwoord op uitbesteding, daar ben ik hartstikke voor.

Maar in de praktijk zie ik dat nog niet gebeuren, Ik geef twee voorbeelden. Eén. Bij de afslankingen en uitbestedingen bij Hoogovens is de bestuurder van de Industriebond FNV consequent alleen opgetreden voor de leden van zijn bond. Van belangen van mensen in andere bonden of die onder een andere CAO vallen, heeft hij zich niks aangetrokken. Dat is dus het tegendeel van samenwerking.

Twee. Op Schiphol liep enige jaren geleden een uniek project op het gebied van samenwerking tussen bonden. Maar op federatienivo is de financiering teruggedraaid, waardoor het 'Schiphol-project' als een nachtkars is uitgegaan. Maar goed, het moet wel gebeuren, want de belangen van de vaste mensen en van al die anderen die daar omheen draaien, raken steeds meer verstregeld. Ook de overige punten zie ik best zitten. Heel iets anders is: hoe gaan we er binnen het



foto Chris Pennarts

bedrijf mee werken? Neem de spoorwegen, daar bestaat prakties geen vakbondswerk meer. Alle kaderleden zitten in het overlegcircuit van de medezeggenschapsorganen en denken daar mee over verdergaande afslankingen. Bij CAO-vergaderingen komt geen hond. Verzet is er wel, maar beperkt zich tot bepaalde groepen en concrete doelen. Bijvoorbeeld, de machinisten tegen rondjes rond de kerk en de spoorwegpolitie tegen uitbesteding.

Tot slot wil ik graag één lichtpuntje noemen. De FSV, een kategoriale vakorganisatie bij NS, en het CNV geven op het ogenblik prioriteit aan atv en het tegenhouden van gedwongen ontslagen.

Judith Rümke, IB FNV - Hoogovens

Het streven achter het 'plan' is een goed antwoord op de frustraties die tegenwoordig bij veel mensen binnen de bonden leven. Kiezen voor je eigen agenda, zelf aangeven watje wil, niet achter het bedrijf of de bond aanlopen, je eigen eisen stellen. Dat is een inspirerend idee en dat vind ik de kracht van het plan.

Goed is ook dat het geen waslijst van wensen is, maar beknopt en toegespitst op een beperkt aantal belangrijke punten. Toch wil ik een uitbreiding, namelijk milieu-bewuste productie. Natuurlijk omdat dit één van de grote maatschappelijke zorgen is, maar ook omdat zo verschillende vraagstukken bij elkaar gebracht kunnen worden. Konkreet voor Hoogovens is dat een slib-fabriek die via hoogwaardige technologie rotzooi opruimt die nu in zee wordt gestort. Dat is een actie van bewoners die wij hadden moeten oppakken tegen de afbraak van werkgelegenheid.



Milieu-vriendelijke productie is niet alleen hard nodig, maar schept ook werk. De bond plaatst dat niet op zijn agenda. Kost te veel, de directie wil het niet enzovoort. Maar ook met zo'n uitbreiding van het 'plan' blijft één vraag centraal staan. Hoe geef je het handen en voeten? Verdere konkretisering is nodig, aangepast aan verschillende situaties. Het meest concreet is dan de vierdaagse werkweek. Hoe zetten we dat om in een actie-impuls? Dat is erg afhankelijk van wat er in een bepaalde situatie speelt en hoe het daar zo uitgewerkt kan worden dat het mobiliserend werkt. Het gevaar is groot dat de punten uit het 'plan' tot een academische discussie leiden. Een plan is immers niks als mensen er niet voor 'gaan'. Zoals het er nu ligt, loopje het gevaar dat het een alternatief programma lijkt van één of andere groep. Het probleem is uiteraard dat het niet aan een organisatie in beweging verbonden is. Binnen de nederlands-vakbeweging is er nu eenmaal geen sprake van een georganiseerde, laat ik maar zeggen, linkervleugel. Dat beperkt dus de mobilisatiemogelijkheden van welk plan dan ook. Daar komt bij dat volgens mij de versnippering al veel verder is voortgeschreden dan we zo in het algemeen denken. De bonden gaan een andere kant op dan belangen en actie op een kollektieve manier organiseren. Ze gaan mee in het maatwerk en de individualisering. Die versnippering maakt het vakbondswerk meer onvoorspelbaar: er kan niks, weinig en veel gebeuren. Dat hebben we gezien bij de succesvolle acties van de technische dienst bij Hoogovens tegen de uitbesteding. Dan zie je ook dat waar in het 'plan' gesproken wordt over een gemeenschappelijke CAO voor allen die in en voor een bedrijf werken, niet of nog niet aan de orde is. Mensen zijn gewoon keihard tegen uitbesteding. Het is dus moeilijk een plan een algemeen karakter te geven. Je kan niet zo maar even een programma met punten droppen. Een plan heeft ook een andere functie. Een leidraad voor je zelf, voor je discussies op de vloer en voor je vakbondswerk. Een soort check-list, een naslagwerk. Dat geldt te meer, omdat ik denk dat we als het ware terug naar de vloer moeten. Sommigen zijn er nooit weg geweest, maar velen kiezen voor functies en voor het overleg. De discussie op de werkvloer, dat zal de hoogste prioriteit moeten hebben. Dan kan er strijd loskomen en ook dan kan dat onverwachts zijn. Bijvoorbeeld rond een vierdaagse werkweek. Met een anti-stressprogramma en een anti-racistiese opstelling lijkt me dat nog het meest concreet. Natuurlijk ben ik ook voor de benadruk-

king van de kollektieve taak van de vakbeweging en voor internationaal vakbondswerk van leden - dat is die check-list - maar direct aan de slag kan ik er niet mee.

Patrick van Klink • IB FNV, Van den Bergh & Jürgens

We moeten het 'Plan voor solidariteit en werk' niet zien als een soort eisenpakket, waar je blind voor moet gaan op vakbondsvergaderingen. Het geeft een richting aan en kan dienen als uitgangspunt voor een beleid. Maar je moet het niet ultimatief gebruiken, dus niet op elke vakbondsvergadering letterlijk gaan inbrengen. Als je dat doet, ben je snel uitgepraat en kom je langs de zijlijn te staan. Het is veel beter om te zoeken naar mogelijkheden in de praktijk, waaraan je de punten uit het plan kunt verbinden. Atv is de enige oplossing als je wilt terugvechten tegen reorganisaties en verlies van arbeidsplaatsen. Maar je moet het zo invullen dat het op een goeie manier aansluit bij de situatie in bedrijven en sectoren. De directie bij Van den Bergh & Jürgens (Unilever, Rotterdam) wil bijvoorbeeld de productie steeds verder flexibiliseren. Vorig jaar hebben we naast de drie-ploegendienst een hele periode in de weekends gewerkt. De bedoeling was dat we dat zouden zien als overwerk en verlenging van het drie-ploegenrooster. Wij hebben daar een stuk atv ingebracht, zodat we zowel wat betreft beloning als wat betreft uren een stap deden in de richting van een vijf-ploegendienst.

Een ander voorbeeld is het voorstel voor een banenplan, dat uit de centrale kadergroep bij Unilever kwam. We zouden twee procent loonsverhoging laten zitten als Unilever bereid was om de parkeerwachter en de koffieju-frouw overal in het bedrijf weer in te voeren. Op die manier kan er zichtbaar werkgelegenheid gecreëerd worden. Ik was zelf niet zo enthousiast voor dat plan, maar de rest van de kaderleden zag het als enige alternatief om werk te scheppen. Hoe het daar nu mee staat, weet ik niet.

Ik moet erkennen dat het beter is om het overwerk en de flexibilisering als zodanig uit te bannen. Dat vereist echter veel meer. Dan praat je in feite over met hoeveel mensen je welke producten moet maken met hoeveel van welke machines. Dat ligt veel verder weg. Dat zijn voorlopig dingen die moeilijk te veranderen of te beïnvloeden zijn. Je kunt dus beter proberen binnen het beleid van de bond en de gegeven situatie binnen het bedrijf nog iets aan atv in te bouwen. Dat is voorlopig nog werk in de marge en de flexibilisering houdt je er niet mee tegen.

Binnen het beleid van de Industriebond is atv geen prioriteit meer en bovendien zou het niet populair zijn bij de mensen op de werkvloer. Dat laatste valt best mee. Als je het maar op een goeie manier in discussie brengt. Bij andere bonden komt atv alweer terug. Ik vind het 'plan' goed, maar mis een uitwerking naar vrouwen in alle vijf punten. Het is tegenwoordig namelijk minder vanzelfsprekend om apart aandacht te besteden aan de positie van vrouwen. De blanke, mannelijke alleenverdiener wordt weer steeds meer de norm.

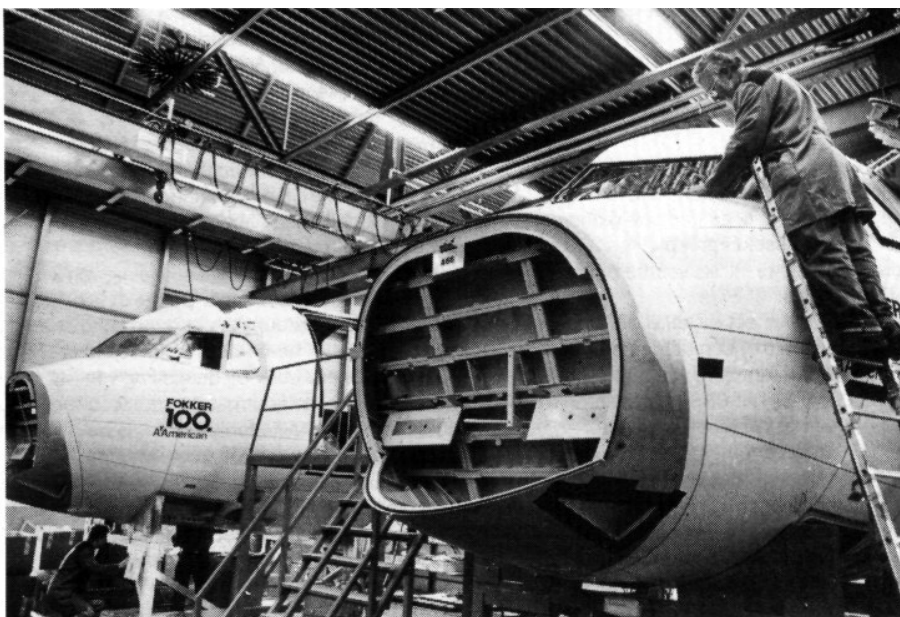


foto Chris Pennarts



foto Chris Pennarts

Het 'Plan voor solidariteit en werk' zou als een manifest gepubliceerd kunnen worden. Zoveel mogelijk mensen, vakbondsgroepen en misschien zelfs vakbonden zouden het kunnen ondertekenen. Het zou dan kunnen gaan gelden als een richting, waarin we op wat langere termijn zouden kunnen werken in bonden en bedrijven. Bij het plan hoort nadrukkelijk ook de inleiding, die aan de vijf punten vooraf gaat. Het is namelijk erg belangrijk dat we weer vanuit onze eigen belangen gaan denken in plaats vanuit overleg op allerlei niveaus. Als je uitgaat van je eigen belangen kom je vanzelf op die vijf punten. De eigen verantwoordelijkheid van de vakbeweging moet eigenlijk het centrale punt zijn.

Marij Eijdemans - AbvaKabo, CBS Heerlen

De vijf punten van het 'plan' vind ik hele goeie actiepunten. Ik ga dan ook proberen het in de bedrijfssektorgroep in te brengen in de discussie die dient als voorbereiding op het FNV-kongres. Bij het CBS zie ik heel duidelijk de scheiding optreden tussen mensen uit de kern en de rest. Alles wat daarbuiten valt, dat valt er helaas buiten. Bij het CBS is onzekerheid ook de nieuwe norm. We moeten nu meer zakelijk, klantgericht, flexibel en minder burocraties werken. Het gaat de bedrijfsleiding er echter niet om op een menswaardige manier de productie te verbeteren, maar ieder wordt persoonlijk onder druk gezet. De verantwoordelijkheid wordt helemaal bij de

mensen zelf gelegd. Als je niet voldoende flexibel bent en niet genoeg inzet toont, krijg je een slechte beoordeling. Kortgeleden werd ik aangewezen als deelnemer aan een projekt. Typend is dat daar meteen aan verbonden werd, dat ik mijn vakantie maar weer moest intrekken en dat ik desnoods in plaats van mijn vier normale dagen maar vijf dagen moest gaan werken. Ook wordt er van je verwacht dat je desnoods tot een uur of tien 's avonds doorwerkt. Alles moet kunnen, je eigen gezin, je eigen leven doet er niet meer toe. Ik ben natuurlijk niet voor niks vier dagen gaan werken. Als je niet voldoende meedoet met de nieuwe kuituur dan zetten ze je op een plek neer, waarop je bij de volgende reorganisatie overbodig blijkt. Atv is bij het CBS behoorlijk verleden tijd. Als je iets dergelijks in de Dienstkommissie inbrengt, roepen ze dat het niet reëel is vanwege de concurrentiepositie van Nederland. Als ik dan opmerk dat het ook overal moet gebeuren en dat Nederland een voorbeeldfunctie kan hebben, lachen ze me vierkant in mijn gezicht uit. Bij het CBS merken we sowieso weinig van het beleid van de AbvaKabo. Dat geldt voor alle vijf punten. Natuurlijk hoor je op schooldagen dat er bijvoorbeeld een beleid is voor allochtonen. Maar bij de sluiting van het infocentrum in Apeldoorn, waar veel vrouwen van andere nationaliteiten werkten, is het minderhedenakkoord nooit gebruikt in de onderhandelingen. Terwijl al die vrouwen lid waren van de AbvaKabo. Officieel is er ook bij het CBS een emancipatiebeleid, maar ik merk dat de mannen hun vrouwelijke kollegaas steeds meer met

scheve ogen bekijken. Als vrouw met een gezin, die ook nog tweeverdiener is, word je niet serieus genomen. Zeker niet als je ook nog eens gebruik maakt van het ouderschapsverlof. De managers vragen zich hardop af wat ze met ons moeten. En de mannelijke kollegaas maken je indirect duidelijk dat het wel vreemd is dat een tweeverdienende vrouw mag blijven, terwijl een mannelijke alleenverdiener met drie kinderen ontslagen wordt. Ook bij extra scholing, die bedoeld is om het voor vrouwen ook mogelijk te maken in leidinggevende posities te komen, worden we tegengewerkt. Positieve actie vinden kollegaas en de chefs onzin. Zij hebben steeds meer angst voor hun eigen baan. Er wordt puur vanuit het eigen belang geredeneerd: 'als een vrouw of een migrant die ene baan krijgt, krijg ik hem niet'. Alleen een beleid, waarin meer banen voor iedereen komen, kan dit doorbreken. Over de houding van mijn kollegaas tegenover werklozen is ook nog wel wat te zeggen. Je zou verwachten dat de solidariteit met werklozen, en ook met uitzendkrachten, zou toenemen. Morgen kunnen zij het immers zelf zijn. Maar die solidariteit is er helemaal niet. Als een werkloze wil, kan hij altijd wel wat verdienen en onafhankelijk worden van de sociale dienst. Dat is misschien zo voor iemand die in de automatisering zit, maar voor de meesten geldt dat natuurlijk niet.

de interviews werden gedaan door Hans Boot, Hans Hekking, Hans Fransen van de Putte, Lex Wobma en Jemen Zonneveld