

## Plan voor solidariteit en werk - een voorzitter

# Nieuwe kansen, nieuwe evenwichten

**Binnen de Vervoersbond FNV woedt de discussie over de toekomst van de bond. Hier en daar is door kaderleden het 'plan voor solidariteit en werk' ingebracht. Dat maakte ons nieuwsgierig naar de reactie van de voorzitter, Wouter Waleson. Na de vraag "wat ontbreekt er beslist aan?", laten we hem aan het woord over de vijf punten uit 'het plan'. De visies blijken op een aantal punten uiteen te lopen.**

**E**SENTIEEL VOOR de positie van de vakbeweging is dat zij de werkne(em)sters in de kleine bedrijven organiseert. We zien namelijk een structurele trend van grote naar kleinere werkeenheden. Het gaat dan niet alleen om uitbesteding, de vorming van business-units en dergelijke, er bestaat een algemene verschuiving naar kleine bedrijven. Die ontwikkeling mis ik in jullie 'plan'. Als we er niet in slagen daar de mensen te organiseren, zal de vakbeweging opgesloten worden in de krimpende kembedrijven. In de kleinere bedrijven liggen nieuwe kansen. Er doen zich daar namelijk veranderingen voor. De ongeregelde arbeidsverhoudingen die het ons in het verleden moeilijk maakten mensen te organiseren, zijn deels aan het verdwijnen. Mede door de eisen die grotere bedrijven stellen, tekent zich een professionalisering af die ons nieuwe mogelijkheden biedt. Bijvoorbeeld bij de grotere taxi-bedrijven die zich op de markt van het openbaar vervoer begeven. Die kansen moeten we pakken, dat is ook in het belang van onze leden bij het streekvervoer en de spoorwegen.

### Water stroomt niet omhoog

Jullie wijzen in het tweede punt van 'het plan' terecht op de verplaatsing van werkgelegenheid onder andere via uitbesteding. Maar of we dat kunnen blokkeren door de mensen in de uitbestede arbeid binnen het raamwerk van een gemeenschappelijke CAO te houden of te brengen? Daar geloof ik zeker op de langere termijn niet in. Een bedrijf dat wil uitbesteden, zal dat doen. Ook najaren volhardend verzet zal in de regel uiteindelijk uitbesteed worden. Hoe je ook als vakbeweging je best doet, je verliest het. De eerste reactie van mensen is vaak: dat mag en kan niet gebeuren. Op zich een begrijpelijke

reactie en een goed startpunt voor onderhandelingen. Een bond zal namelijk in de eerste plaats moeten bekijken of de uitbesteding reëel is en dan bedoel ik dat binnen de bedrijfsmatige logica. Soms is dat niet zo en zijn er betere alternatieven bereikbaar. Is het reëel, dan zullen we - waar toch uitbesteed wordt - de zaak zo goed mogelijk voor en met de betrokkenen zien te regelen. Bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat de huidige mensen in dienst blijven en de uitbesteding plaatsvindt naar bedrijven waar een CAO van kracht is, en dus niet naar een circuit van romme-laars. Helaas ligt de machtspositie van bonden in het proces van onderhandelen niet sterker. We kunnen het water niet omhoog laten stromen.

### Koers uitbreiden

Zo is ook de algemene verschuiving naar kleinere bedrijven niet tegen te houden. Maar de vakbeweging moet wel haar aandacht en prioriteiten mee laten verschuiven (maar zo'n 20 procent van de leden werkt in kleine bedrijven, voor de totale beroepsbevolking is dat 50 procent). Het evenwicht herstellen tussen de grotere bedrijven met een CAO, vakbondswerk enzovoort, en die kleinere waar nauwelijks georganiseerd vakbondswerk bestaat. Daar zullen we bij wijze van spreken op een ouderwetse manier mensen moeten organiseren door herkenbaar en handelend op de werkvloer aanwezig te zijn. Dat vind ik een fascinerend proces, een wezenlijke uitbreiding van de koers van de vakbeweging. Gezien de beperkte menskracht en middelen van de bond zullen kaderleden in de grotere bedrijven een relatieve autonomie moeten krijgen. Zodat ze, ook buiten het circuit van de ondernemingsraad om, kunnen onderhandelen. Weliswaar binnen de globale beleidskaders van de bond om versplintering van belangen en bedrijfsegoïsme te voorkomen. Zeker gezien de toegenomen kennis en mondigheid van de kaderleden zijn ze daartoe in staat. Ook dat is een nieuwe kans.

### Atv in stappen

In jullie plan is arbeidstijdverkorting het eerste punt. Alles wat we willen doen, is voor een belangrijk deel afhankelijk van een nieuw evenwicht op de arbeidsmarkt. De vakbeweging zal zich, meer dan alleen op papier, moeten inzetten voor atv en tegelijkertijd de autonome groei van deeltijdwerk moeten sturen en kanaliseren. Jullie pleiten voor een vierdaagse werkweek, direct ingevoerd, met herbezetting en behoud van het volle loon. Deze drie dingen samen zijn onmogelijk. Herbezetting leidt tot verhoging van de loonkosten. Atv in één grote stap plus

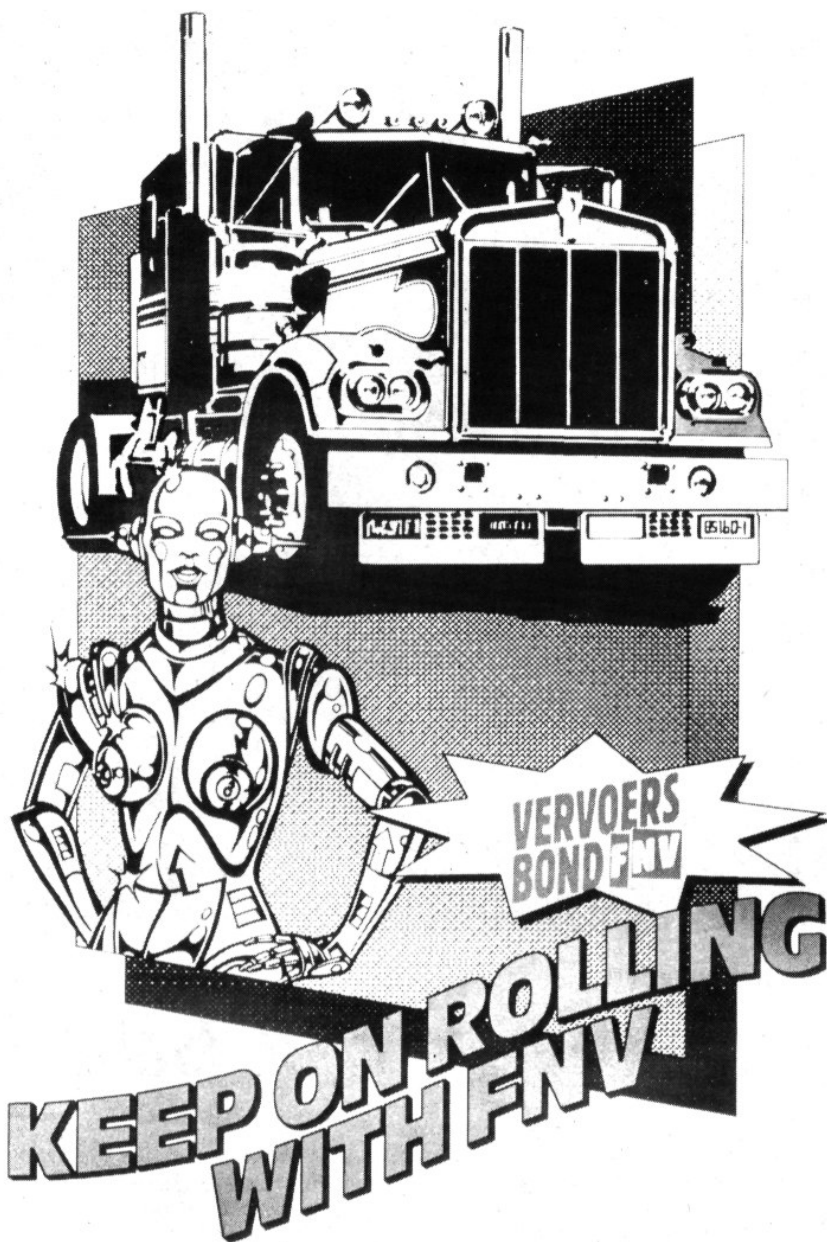
herbezetting is voor het gros van de nederlandse bedrijven financieel niet op te brengen. Jullie noemen als bron de winsten. Hierop zeg ik: reken je niet te snel rijk, het zal niet genoeg zijn. Daarbij komt dat de vakbeweging niet de kracht heeft om aan de winsten te komen - als die er al zijn - en de hogere inkomens af te romen. Wel moet de vakbeweging een perspectief voor meerdere jaren stellen en dat doet onze bond door langs verschillende lijnen te werken aan een vierdaagse werkweek. In kleine stappen, betaald uit de stijging van de arbeidsproductiviteit. De laatste dertig jaar is de arbeidstijd ook aanzienlijk verkort. En ook in kleine stappen en zelfs met een forse toename van het reële loon.

### Keuzevrijheid

Wat betreft de kollektieve taak van de vakbeweging: solidariteit moetje organiseren. En dat gaat moeilijker dan vroeger, dat kunnen we niet ontkennen. De individualisering heeft een positieve zijde in de toegenomen mondigheid van de leden, maar ze zijn ook minder direct aanspreekbaar op kollektieve zaken. De vakbeweging worstelt daarmee. Maar dat wil niet zeggen dat we voorop moeten lopen met het verhaal dat het allemaal individueel moet en solidariteit ouderwets is. Wel moeten we goed nagaan hoe we de kollektieve belangenbehartiging en de CAO oppakken. Wat voor meerdere werknemers goed is, moet op een zo hoog mogelijk nivo geregeld worden. Daarbinnen kunnen op bedrijfsnivo en zelfs individueel specifieke onderwerpen worden uitgewerkt. De sektor-CAO vind ik overigens niet achterhaald. Daar zal heel gedetailleerd gekeken moeten worden waarover wel of niet op een lager nivo onderhandeld wordt. Het gevaar dreigt namelijk dat in een sektor met weinig structuur en vakbondsmacht de keuzevrijheid bij de werkgever komt te liggen. En die vrijheid moet je niet organiseren.

### Geen chantage

Het derde punt, internationaal. Daarin hebben we een lange traditie. Om allerlei redenen is internationale vakbondsorganisatie meer dan ooit nodig. Dat wordt onderkend binnen de vakbeweging. De vraag is echter: hoe kom je tot meer dan alleen uitwisseling van informatie en kennis, tot meer dan solidariteitsverklaringen en materiële hulp. Uiteindelijk gaat het erom dat er iets geregeld wordt, binnengehaald. Maar daar is een tegenpartij voor nodig die aan de andere kant van de tafel zit, en ook nog met een mandaat. En die is er niet, gegeven de internationale concurrentie. Ook als we over de menskracht en middelen



wordt en de afstand tot het eindproduct groeit. Met name voor ouderen is het moeilijk in die verschuiving naar meer abstracte arbeid mee te groeien. De bonden moeten daarmee in de belangenbehartiging rekening houden, zorgen voor om-, her- en bijscholing en waar nodig voor een andere plek in het bedrijf en bij uitstoot tot goede regelingen komen.

De ontwikkeling naar een professionele zorg voor de arbeidsomstandigheden zie ik mede als een verworvenheid van de vakbeweging. Wij moeten tevens zorgen voor onze eigen professionals, op basis van onze visie op belangenbehartiging. Dat wil zeggen wel samenwerken met de arbo-instellingen, maar niet kritiekloos.

#### Voorkeursbeleid

Tot slot de bestrijding van het racisme, met die 'anti' in jullie plan ben ik het eens. In die zin dat de echte bestrijding ligt in het herstel van het evenwicht op de arbeidsmarkt, dus werkgelegenheid.

Naar de vakbeweging zelf toe ligt er de kwestie van royeren van leden wanneer zij zich profileren als vertegenwoordigers van racistiese organisaties. Ik zie dat als een sluitstuk, daar begint het niet mee. Uiteindelijk is die stap noodzakelijk om duidelijk te maken waar de vakbeweging voor staat. Belangrijker is dat allen binnen de vakbeweging het debat aangaan over racisme, vreemdelingenhaat en extreem rechts op basis van feitelijke informatie. Dat is een zorgelijk punt. Mensen binnen de vakbeweging, ook spraakmakers, zijn soms geneigd ontwikkelingen te relativëren die niet te relativëren zijn. Waar het werkelijk om gaat, is dat iedereen gelijke kansen heeft en dat dit in het beleid wordt waargemaakt. Het stoort me enorm hoe Lubbers en anderen even aansluiten bij het feit dat je niet onterecht mensen moet voortrekken. Daarmee gaan ze geheel voorbij aan de uitgangspositie van mensen. Wij hechten als bond erg aan het voorkeursbeleid toegespitst op migranten. Omdat zij bijvoorbeeld bij langdurige werkloosheid toch nog een slechtere uitgangspositie hebben dan andere langdurig werklozen. Een tijdelijk voorrangbeleid is nodig, maar met de huidige ruime arbeidsmarkt blijft het dweilen met de kraan open. Vandaag kreeg ik de CAO van SITO - scheepsreiniging en industrieel onderhoud, waar veel migranten werken - onder ogen. Daarin is afgesproken dat werkgevers verplicht zijn mogelijkheden tot doorstroming te creëren voor migranten. Dat is een stap in de goede richting.

*Hans Boot/Aad in 't Veld*

zouden beschikken, zie ik dit probleem niet opgelost. Daar komt bij dat mensen sterk geïntereerd zijn op het eigen bedrijf en de werkplek. Dat is heel logies. Als er concrete aanleidingen zijn, kunnen internationale contacten direct resultaat opleveren, denk maar aan de KLM (Alcazar), dan werk het. Daarna zakt het vaak weer weg. Waar we beslist niet in moeten trappen, is de chantage van de werkgevers. Ze zetten ons -bij een doorzettende internationale arbeidsverdeling - onder druk met de lage arbeidskosten in bijvoorbeeld Tsjechië of het Verre Oosten. Dat wordt gebruikt om ons te zeggen dat we hier eerder langer dan korter moeten werken. Bij zo'n negatieve spiraal is niemand, behalve de werkgevers, gebaat. Op de korte termijn zullen we een aantal van die verplaatsingen niet tegen kunnen houden. En dat

moeten we ook niet willen. Behalve dat we ons niet moeten laten chanteren, is het misschien op de langere termijn een bijdrage aan de welvaartsverdeling over de wereld. De vakbeweging heeft baat bij een beter evenwicht in de mondiale arbeidskosten, dat zal onze machtspositie versterken.

#### Niet kritiekloos

En dan het anti-stress pakket. Ik zou dat zo niet noemen, maar het is zonder meer waar dat de geestelijke werkdruk al een aantal jaren toeneemt, zo ook de arbeidsongeschiktheid op basis van psychische klachten. Er zijn minder arbeidsplaatsen met de klassieke slechte arbeidsomstandigheden als tocht, kou, lawaai, trillingen en schokken. Maar er zijn er meer met een sterke arbeidsvervreemding, waarin voortdurende aandacht vereist