

Oude vormen en gedachten

'Ontegengesteld worden de arbeiders in den regel door oogenblikkelijk, tastbaar, materieel belang in de rijen der vakbeweging gedreven. In het tegenwoordige veelbewogen economische leven komen er telkens momenten, waarin het geen buitengewone inspanning vergt om omvangrijke groepen vakgenooten voor het lidmaatschap der vakverenigingen te winnen. Maar de grote moeilijkheid is hen duurzaam trouw te doen blijven aan de organisatie.'

Dit schreef Jan van den Tempel in 1919, één van de stichters van het NVV (J.P. Windmuller 'Arbeidsverhoudingen in Nederland').

Van alle nieuwe leden, die de Centrale Nederlandsche Ambtenaarsbond tussen 1920 en 1929 inschreef, verliet 30 procent de bond in het eerste jaar, 45 procent na twee jaar, 50 procent na drie, 72 procent na vier en 75 procent na vijf jaar.

Van alle nieuwe leden van de Algemene Nederlandse Metaalbedrijfsbond (ANMB) ging in de periode 1946-1953 35 procent na één jaar weg, 48 procent na twee, 58 procent na drie, 71 procent na vier en 78 procent na vijf jaar (Windmuller).

SERVICE-INSTITUUT

De Nederlandse vakorganisaties kennen dus vandaag, gisteren en eergisteren het verschijnsel ledenverlies. In dat opzicht is er dus niks nieuws onder de zon als de FNV-bonden zich terecht zorgen maken over de verzwakking van het ledental. Zorgen, die in 1985 de federatieraad van de FNV deed besluiten een projectgroep in te stellen over de toekomst van de vakbeweging. Uit die projectgroep is inmiddels gerold de bestseller 'De FNV over 14 jaar', als voortgangsrapportage.

Toegegeven, historische vergelijkingen gaan mank - het gaat bijvoorbeeld nu om een algemene daling van de organisatiegraad en niet zo zeer om de 'uitstroom', maar om een gebrekkige 'instroom' van leden - informatief zijn ze wel. Bijvoorbeeld omdat eind jaren vijftig, begin jaren zestig drijft werd gezocht naar middelen om het lidmaatschap van een vakbond aantrekkelijker te maken: gedeeltelijk terugbetalen van de kontributies uit werkgeversfondsen, een sociale premie bij pensionering gebaseerd op het aantal jaren onafgebroken lidmaatschap, kampanjes gericht op jongeren en vrouwen, werkloosheidsuitkeringen weer brengen onder (gedeeltelijk) beheer van de vakbeweging, dienstverlening door buroos voor juridische bijstand, goedkope reismogelijkheden en kortingen op duurzame consumptiegoederen.

Terugkijkend op die periode konkludeert André Kloos, voorzitter van het NVV van 1965 tot 1971, in 1969 'Een moderne vakbond zou een alles omvattend service-



instituut moeten zijn met een perfect werkende klantendienst, waar de leden op elk moment met hun klachten terecht kunnen en waar alles gedaan wordt om hen tevreden te stellen' (Het achterste van de tong). Dat hebben we kort geleden toch ook ergens gelezen?

BEZINNING EN ZELFONDERZOEK

Interessant bij zo'n korte terugblik is ook dat het in de overgang van de jaren vijftig naar zestig ging om een zeer 'verantwoordelijke' en uiterst 'beheerste' vakbeweging, die jarenlang de geleide (lage) loonpolitiek aanvaard heeft, door sommigen ook wel eens loonpolitie genoemd. Een vrijwel algemene konklusie was toen dat het NVV (hetzelfde gold voor NKV en CNV), als gevolg van de onvoldoende groei van het ledenbestand, toe was aan 'hernieuwde bezinning' en 'zelfonderzoek'. Bij de al genoemde ANMB leidde dat tot een reorganisatie met een nieuwe distriktenindeling. In de Metaalkoerier van 13 oktober 1956 staat de volgende toelichting: 'De reorganisatie is erop gericht de leden meer bij de zaak te betrekken. Het is mode tegenwoordig te spreken over het probleem leiding-leden. Men bedoelt dan dat in massa-organisaties het gevaar bestaat dat de leiding niet voldoende wordt ingelicht over de wensen en verlangens der leden. Onze nieuwe werkmethode is erop gericht het contact tussen leiding en leden zo intensief mogelijk te doen zijn. Waar het nu op aan komt is, dat van de mogelijkhe-

den, die geboden worden, ook gebruik gemaakt wordt.'

Een zin uit 'De FNV over 14 jaar' zou op deze periode kunnen slaan: 'Een grondige heroriëntatie is daarom hoe dan ook noodzakelijk om de boot naar de toekomst niet te missen.'

DIREKTE BINDING MET DE LEDEN

Ook zo'n dertig jaar geleden speelde er nogal wat, al zijn de verschillen met de huidige periode niet te verwaarlozen. De verregaande ingroei in het centraal overleg van Stichting van de Arbeid, SER enzovoort, stuitte op toenemende weerstand bij de leden - het stakingsrecht werd in feite losgelaten - zogenaamde wilde stakingen holden de positie van de vakcentrales uit als 'betrouwbare sociale partner' - kategoriale organisaties groeiden als kool. Kortom, er werd niet voor niets gesproken van een 'vakbeweging in crisis'. Stan Poppe, toen scholingsmedewerker van de ANMB, stelt in 1956 vast dat de vakbeweging op bedrijfsnivo ontbrak en dat de meer algemene maatschappelijke doelstelling uit het oog was verloren 'welke het NVV toch altijd heeft gehad, gericht op de hervorming van de maatschappij in socialistische zin' (De Schalm, 1956, nummer 2). Een en ander leidde binnen de ANMB tot de invoering van 'het bedrijvenwerk', dat eigenlijk pas doorbrak in de jaren zeventig (havenstaking 1970, metaalstaking 1972). Een belangrijke overweging daarbij was de directe binding met de leden tot stand te brengen, overigens zonder de leiding uit handen te willen geven en de medeverantwoordelijkheid voor het bedrijfsbeleid los te laten.

We weten dat het nogal eens anders is uitgepakt en dat met het bedrijvenwerk een 'Paard van Troje' was binnengehaald dat 'steigerde' vanuit een hecht en zelfstandig georganiseerde ledenbasis, die de confrontaties met vakbondsleiding en ondernemer niet uit de weg ging.

Moeten we nu, als we het 'Paard van Troje' even op stal zetten, verbaasd zijn over het pleidooi in 'De FNV over 14 jaar' voor 'een versterking van de Vakbeweging in de onderneming en daarmee van de aantrekkingskracht...'? En wat moeten we, in samenhang daarmee, denken van de in de pers, ook de vakbondspers, breed uitgemeten ontdekking van 'de nieuwe werknemer', de hoofdarbeiders, waarop 'de vakbeweging geen grote aantrekkingskracht' heeft weten uit te oefenen en die 'in grotere getale dan nu het geval is' georganiseerd moeten worden?

Deze laatste vraag is des te interessanter als we nog één keer in de recente

DE FNV OVER 14 JAAR



vakbondsgeschiedenis duiken. Uit het, in opdracht van het NVV door Van de Vall in 1955 verrichte onderzoek naar het ledenverloop, halen we het volgende. In het rotterdamse NVV is sprake van een oververtegenwoordiging van hoofdarbeiders ten opzichte van handarbeiders op alle niveaus van de onbezoldigde functies. In de ANMB wordt een vergelijkbare situatie aangetroffen. In 1964 vormden beambten 13 procent van het ledenbestand, terwijl ze in de bondsraad 43 procent van de plaatsen bekleden.

MEDEVERANTWOORDELIJKHEID ZONDER ZEGGENSCHAP

Met deze uitstapjes naar het vakbondsverleden willen we niet beweren dat ledenverlies toen en nu één pot nat is. Alleen al het feit dat we toen een periode van economische opgang meemaakten en nu één van neergang ondervinden, is een belangrijk onderscheid. Evenals dat de geregistreerde arbeidsreserve in 1955 53.400 bedroeg, een piek had in 1958, 97.600 en van 1961 tot 1966 rond de 33.000 schommelde. De laatste jaren zijn er minimaal 700.000 geregistreerde werklozen. Dat toen de kracht van de vakbeweging ondermijnd werd en de zelfstandigheid op het spel stond, had alles te maken met de ontwikkeling van een macht aan de basis van de bedrijven, die buiten de controle van de vakbondsleiding stond. Een basis, die eindelijk eens wilde meeprofiten van de grote kruimels van een opgaande economie, die de vakbondsleiding liet liggen.

Nu hebben we te maken met een - ondanks een licht tijdelijk herstel - doorzettende economische crisis, een weinig ontziende ondernemersregering, een aanzwellende automatiseringsgolf en een daarmee samenhangende flexibilisering op alle fronten. Dit betekent een al jarenlange aanval op de verworvenheden en belangen van de arbeidersklasse en de positie van de vakbeweging. Van de aantasting van die positie zijn vele voorbeelden te geven, hier beperken we ons tot één van de uiterste vormen. Namelijk van wat genoemd kan worden een vakbondsvrije zone, zoals we die zien bij Dow Chemical in Terneuzen. Daar is de vakbeweging effectief buiten spel gezet en wordt als tegenpool van de Collectieve Arbeidsovereenkomst een Individuele Arbeidsovereenkomst afgesloten.

In zo'n periode van ongunstig gewijzigde krachtsverhoudingen krijgt de vakbeweging een vuurproef te doorstaan en we moeten helaas vaststellen dat ze daar beslist niet brandschoon doorheen komt. Daarmee komen we op de globale overeenkomst in de opstelling van de

vakbeweging tegenover de staat en de ondernemers, toen en nu. Die is kort samen te vatten als: medeverantwoordelijkheid dragen en willen dragen voor 'de economie', zonder de daadwerkelijke zeggenschap over die economie. In die georganiseerde medeverantwoordelijkheid heeft de leiding van de FNV en die van de meeste FNV-bonden zich genesteld in allerlei overheidsstructuren, wordt voor konstruktief en beheerst overleg met de ondernemer gekozen en wordt 'realisties' geprobeerd binnen de grenzen van de krisispolitiek tot 'andere oplossingen' te komen. Deze systeemvriendelijke benadering kenmerkte het beleid van de vakbeweging in de overgang van de jaren vijftig naar zestig en diezelfde volgzzaamheid zien we de laatste jaren tot en met nu. Zoals dat toen de aantrekkingskracht van de vakbeweging aantastte, zo is dat de laatste jaren gebeurd.

Volmondig moeten we erkennen dat in de afgelopen periode de resultaten niet voor het oprapen lagen. Maar juist in het konsekvent voeren en bundelen van het verzet - dat er is! - tegen het krisisleid liggen de geloofwaardigheid en de werfkracht van de vakbeweging vervat en worden resultaten, desnoods kleine, mogelijk. Het is met name deze beoordeling van het eigen (falend) beleid, die totaal ontbreekt in de nota 'De FNV over 14 jaar'. Des te triester is het dat de 'klanten-service'-benadering van Kloos terugkeert; wat toen geen remedie bleek, zal ook nu geen remedie zijn. Het is om dezelfde reden dat de beoogde vergroting van de herkenbaarheid en bereikbaarheid van de bonden op bedrijfs- en instellingsniveau als zodanig weinig zeggend is. De omschakeling van 'het bestuurderscorps (...) in de richting van een op advies, onderzoek en begeleiding ingesteld apparaat voor dienstverlening aan kaderleden in lokale bedrijfssituaties' en 'Toepassing van nieuwe informatietechnologieën binnen de bondsorganisatie zelf', zullen hun betekenis moeten ontlenen aan de kwaliteit van de te stellen eisen. En daarover staat geen letter.

GEHEIMZINNIG ZOOGDIER

Is het dan allemaal onzin wat er in de tussentijdse rapportage van de FNV-projectgroep staat? Nee; prioriteit geven aan de werving, organisatie en belangenbehartiging door de vakbeweging van jongeren, uitkeringsgerechtigden etnische minderheden en vrouwen is bitter hard nodig. In een periode van crisis en een terugwijkende vakbeweging worden juist deze groepen getroffen in hun directe belangen van werk, inkomen, bestaanszekerheid, sociale en economische zelfstandigheid.

Hetzelfde geldt voor de deeltijdwerk(st)ers, uitzendkrachten en hoofdarbeid(st)ers. Al willen we de mysterieuze waas rond de laatste groep - in het bijzonder de hooggeschoolden - graag weghalen. We doen dat gemakshalve door instemmend Ger Harmsen te citeren uit de Volkskrant van 11 januari 1986. 'De vakbeweging hoeft niet te bedelen of deze mensen alsjeblieft lid worden. Daar word ik kriegsel van. Maar op den duur ontdekken ze dat ze ook collectieve belangen hebben. (...) Dan zullen ze zich wel melden. (...) Die werknemer wordt een geheimzinnig zoogdier waarvan niemand precies weet hoe het eruit ziet. Er zijn altijd hogere technici geweest. Nieuw is dat er een bredere laag mensen achter elektronische apparatuur komt te werken. Maar laten we de overigen niet vergeten.' Dat laatste advies van Harmsen is waardevol, vooral als we die groep 'overigen' betrekken op de actieve en strijdbare leden van de bonden. Want ledenwinst van welke categorie dan ook, is beslist onvoldoende. Uiteindelijk wordt de ruggegraat van de vakbeweging gevormd door die leden, die onder allerlei omstandigheden de dagelijkse strijd aangaan. Als die groep wegvalt - en daar waren tekenen van in de overgang van de jaren vijftig naar zestig - is ledenwinst tijdelijk.

NIEUWE ZAKELIJKHEID

Tot slot nog een opmerking over de managementsfilosofie, in die kringen 'de nieuwe zakelijkheid' genoemd, die achter 'De FNV over 14 jaar' schuil gaat. In die filosofie, die met name in een tijd van reorganisaties en herorientaties het sociaal beleid van arbeidsorganisaties doordrenkt, staan de organisatie en de te leveren producten en diensten centraal. Was er vroeger nog een verlichte saus van zorg voor de individuele werkne(m)st(er) over dat beleid gegoten, nu wordt recht voor z'n raap ('nieuw realisties') de kwaliteit en verbetering van het produkt of de dienst op de eerste, tweede en tiende plaats gezet. Deze 'nieuwe zakelijke' benadering van de vakbeweging ziet dan ook de organisatie primair als apparaat. Dit is te zien als aanvulling op de al veel eerder zich steeds weer voordoende verzelfstandiging van het apparaat en zijn funktionarissen ten opzichte van degenen door en voor wie die organisatie is opgericht, onderhouden wordt en bestaansrecht heeft, de leden. Dat apparaat biedt zich aan op een concurrerende markt van adviezen, hulpverlening en diensten aan 'doelgroepen' die door 'marktanalyse' vastgesteld zijn. (Potentiële) vakbondsleden, die in wezen producenten zijn, worden dan beschouwd als konsumenten van

DE FNV OVER 14 JAAR

The logo for 'Solidariteit' is written in a bold, italicized, sans-serif font. The letters are white and set against a black rectangular background.

vakbondsprodukten en -diensten.
Konsumenten, die opgezocht moeten worden - 'laagdrempelig', 'eerstelijns' en 'professioneel' - in buurten, instellingen en bedrijven. Slechts als dat succes heeft, kan het apparaat voortbestaan.

Deze 'nieuwe zakelijkheid' - sterk verwant aan no-nonsense - is wars van 'een vechtpartijtje bij de poort tussen stakers en werkwilligen' (Pont), van picketlines, van protest, van akties en van strijd. En is ook bunzig van de opvatting van een brede vakbeweging, die zich richt op alle maatschappelijke vraagstukken die de belangen van 'gewone mensen' schaden. Zoals de kruisraketten bijvoorbeeld, want ook daarover zwijgt 'De FNV over 14 jaar'.

HANS BOOT

DE FNV OVER 14 JAAR

Solidariteit