



De heroriëntatie van de vakbeweging - commentaren

Geef ons de ruimte

De 'bond van morgen', de 'bond in beweging', de 'bond in bedrijf' roept verwachtingen en ervaringen op. We hebben een viertal mensen ernaar gevraagd. **Thomas van Duin**, kaderlid AbvaKabo, Universiteit Leiden. **Frans Kok**, idem Technische Universiteit Delft. **Harry Kappelhof**, kaderlid Vervoersbond, amsterdamse haven. **Ab de Wildt**, idem.

De Vervoersbond is op weg naar 'doe-kaderleden'. In de AbvaKabo zijn al een paar jaar 'vakbondskonsulenten' werkzaam. In beide gevallen gaat het om kaderleden die de bond in bedrijf of instelling een gezicht moeten geven.

Demokraties verkiezen

Thomas - Het is voor de leden een positieve ontwikkeling. Tenminste zoals wij het aanpakken. Bij problemen op het werk kunnen ze terecht bij één van de vakbondskonsulenten en lopen niet meer op tegen de bureaucratie van het vakbondsapparaat. Vroeger gingen ze van het kastje naar de muur. Nu kunnen ze direkt hun klachten kwijt bij iemand die in hetzelfde bedrijf werkt. Dat zet zich door in het overige vakbondswerk. Bij een fors toegenomen ledental worden vergaderingen weer bezocht. Kort geleden hebben we binnen de universiteit een halve dag gestaakt, de eerste keer in de geschiedenis. Dat was eindelijk democratisering van een bureaucratiese bond.

Ab - Doe-kaderleden vind ik een denigrerende benaming. Alsof kaderleden nu niets doen. Maar goed, we gaan met kaderleden die het vakbondswerk doen terug naar de oorsprong. De vakbeweging geïntegreerd op de werkvloer, allemaal individuen die gezamenlijk het voortouw nemen in de kollektieve belangenbehartiging. Prima. Het lijkt in strijd met een heleboel andere ontwikkelingen. Veel wordt afgeschaft en uit de tijd en ouderwets verklaard. Ik stel wel een aantal voorwaarden: democratische verkiezing door de kollegaas -administratieve ondersteuning van de bond -erkenning door bezoldigd apparaat en werkgevers - bescherming tegen wraakacties - scholing in vooral vakbondsgeschiedenis en arbeidsrecht.

Ik vraag me wel af wat er moet gebeuren met de huidige bezoldigden. Zullen ze zich uit de markt prijzen?

Konformereren

Harry - Doe-kaderleden, waarom niet?

Probleem is wel dat ze in dienst zijn van het bedrijf. Bij onderhandelingen zal hun positie zwak zijn, nu al zie je een zware druk op orlederen met een afwijkende mening. Maar waar halen we de tijd vandaan? Het weinige kader van nu rent al van hot naar her. Verder ben ik bang dat de aanstelling als doe-kaderlid inhoudt dat je je moet konformereren aan het bondsbeleid. Oppositie voeren zal daarom moeilijker worden. Mij lijkt een onafhankelijke positie ten opzichte van bond en bedrijf essentieel. Dan zal pas de huidige malaise verdwijnen. Op dit moment is er bijna geen plaats meer voor een principiële of strategiese discussie. De CAO wordt eerst afgetast bij werkgevers. Over wat mogelijk lijkt, wordt daarna met de leden onderhandeld. Vervolgens worden de leden voor een voldongen feit geplaatst. Resultaat weegt zwaarder dan solidariteit.

Mobiliserend

Frans - In Delft zijn er twee vakbondskonsulenten (VK), samen meer dan één fulltime aanstelling. Hun taakstelling is: profileren AbvaKabo - ondersteunen individuele, ondersteunen en coördineren kollektieve belangenbehartiging - stimuleren en adviseren fraktie in de medezeggenschap. Het zijn bekende en actieve kaderleden die de mensen en de organisatie kennen. Ze hebben een eigen kantoor, zijn betrokken en gemakkelijk bereikbaar. De tevredenheid over hun werk, vooral individuele belangenbehartiging, is groot. Alleen al het laatste jaar zijn er bij een teruglopend personeelsbestand honderd leden bij gekomen. Onze

ervaring is dus dat de 'ANWB-functie' van de bond nieuwe leden oplevert. Maar er zijn ook regelmatig botsingen met de bondsburocratie. Wij weigeren ons te konformereren aan het officiële bondsbeleid dat zegt dat mensen pas geholpen kunnen worden als ze één jaar lid zijn. Wij helpen iedereen die lid wil worden. Een probleem is ook dat de 'professionals' van het regiokantoor en Zoetermeer geen risico's willen nemen. Zaken worden pas uitgevochten als de kans op winst groot is. Wij leggen ons hier niet bij neer. Als de kans op winst gering is, zeggen we dat. Maar als de 'klant' tot het bittere einde door wil gaan, doen wij dat. Soms met verrassende resultaten. Verliezen levert overigens ook nog wel eens bruikbare informatie op.

Heel hinderlijk is ook dat kaderleden, waaronder de VK's, geen tweede lijnswerk mogen doen (bezwaarschriften opstellen, leden bijstaan bij hoorzittingen en dergelijke). Alleen de eerste lijn is officieel voor ons (vragen beantwoorden, advies geven, problemen inventariseren en doorspelen naar het regiokantoor). Wij willen het regiokantoor pas inschakelen als we een bepaalde zaak niet aan kunnen. Het probleem is namelijk dat de AbvaKabo juridies aansprakelijk is voor wat kaderleden namens de bond doen. Maar de bond heeft geen greep op deze kaderleden. Dus, zo is de redenering, gaat het werk naar de professionals. Misschien speelt ook wel mee dat zij overbodig worden als er veel op de werkvloer plaatsvindt. Voor ons is heel belangrijk dat de VK aangestuurd wordt door, en in eerste instantie verantwoording aflegt aan, het bestuur van de bedrijfsledengroep. En dus niet via de bezoldigde in Zoetermeer die optreedt als landelijk coördinator van het 'projekt vakbondskonsulenten'.

We hebben de laatste tijd regelmatig acties en (demonstratieve) personeelsbijeenkomsten met een grote opkomst. Dan blijkt de individuele belangenbehartiging mobiliserend te werken. Een gevaar is wel dat de kadergroep aan scherpte kan inboeten. De verleiding is groot tegen de VK's te zeggen: 'bereiden jullie die actie maar voor, bel mensen, schrijf even dat pamflet en benader de pers'. Dan gaat het fout met het konsulentschap. Op termijn blijft dan alleen maar individuele belangenbehartiging over. En dat kan nooit de bedoeling van een bond zijn.

*Ton Dijkstra
(AbvaKabo)*

