

De heroriëntatie van de vakbeweging - Industriebond FNV

Nieuwe structuren en de solidariteit

De Industriebond FNV gaat veranderen. Nieuwe woorden vliegen door de lucht: activiteitengroep, verzorgingsgebied, vakbondscentrum, kaderformatieplan ... Wat houden deze nieuwe 'produkten' in? Kunnen we daarmee de oren van de heren werkgevers beter wassen? Zijn ze de laatste strohalm waar de bond zich aan vastgrijpt? Of bieden ze nieuwe mogelijkheden voor een strijd bare vakbeweging?

Eerst maar even de termen. Een *activiteitengroep* is een regionale werkeenheden van leden die werk(t)en in één bedrijfstak of concern. Ze bestaat uit ongeveer 3.500 leden. Een bedrijfstak wordt het *verzorgingsgebied* genoemd en kan dus bestaan uit meerdere (regionale) activiteitengroepen. Deze werken samen in een *bedrijfsgroep*. Uiteindelijk komen er zo'n zeventig activiteitengroepen.

Nieuw bedrijvenwerk

Het gaat om een andere uitwerking van het bedrijvenwerk. De bestaande bedrijfsafdelingen worden onderdeel van een-activiteitengroep. Regionale afdelingen blijven bestaan, maar worden op de duur ondergebracht in de activiteitengroepen. De huidige twaalf distrikten zullen na verloop van tijd wél verdwijnen. Ze worden vervangen door ongeveer vijftig *vakbondscentra* die de uitvalsbasis vormen van verschillende activiteitengroepen.

Het werkplan van een activiteitengroep wordt het *kaderformatieplan* genoemd dat vijf werkerterreinen omvat: • arbeidsvoorwaarden • medezeggenschap • ledenservice • veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu • vereniging. Kaderleden gaan zich specialiseren op één van deze terreinen. De rol van de bestuurders zal ook veranderen. Zeker waar de bond goed georganiseerd is, komen minder bestuurders en in een begeleidende rol.

Slank in overleg

Deze wijziging in de bondsorganisatie wordt nodig geacht door de veranderingen die de laatste jaren in de industrie hebben plaatsgevonden: kleinere bedrijven door uitbesteding, opsplitsing in business-units, automatisering enzovoort. Dus de ontwikkeling naar de slanke productie. Mede hierdoor worden CAO's op een andere wijze afgesloten; met toverwoorden als maatwerk en flexibilisering. Steeds meer zien we een tweetraps raket, een raam-CAO voor een hele sektor of concern, en een nadere uitwerking per bedrijf. Dit model biedt de

werkgevers zowel het voordeel van de algemeen verbindend verklaring (geen 'konkurrentievervalsing') als de ruimte voor een specifieke invulling. De IB FNV is in deze ontwikkeling meegegaan met het idee dat bedrijven met een sterke vakorganisatie een voortrekkersrol kunnen vervullen voor de hele sektor.

Temidden van deze veranderingen is de rol van de ondernemingsraad sterk toegenomen. Het gaat niet meer om de kleur van de veters van de veiligheidschoenen, maar om een overlegcirkus bij elke reorganisatie: adviesaanvragen, commissies, procedures, adviesbureaus enzovoort. Zo maar staken tegen verslechtingen wordt niet meer als van deze tijd gezien, er moet en zal (eerst) gepraat worden.

Deze ontwikkelingen maken het bondsbestuurders onmogelijk bij alle overleg aanwezig te zijn. Het OR-werk slokt veel tijd op en de deelname van kaderleden uit bedrijven aan distriktsraden en bondsraad is flink teruggelopen. De bondsdemocratie wordt vooral bevolkt door gepensioneerde kaderleden uit de regionale afdelingen. Zij tonen minder affiniteit met de wijzigingen in het productieproces en stralen de vernieuwing onvoldoende uit. Hun volgzzaamheid is groot, vooral als het borreltje en de middag-lunch zijn verorberd, wordt er veel 'ja' geknikkebold.

Kommerciële mededeling: er is meer aan de hand en dat is bijvoorbeeld in Solidariteit regelmatig te lezen. De volgzame wijze waarop het bondsbestuur over het algemeen reageert op de geschetste veranderingen speelt ook een rol. Zo maakt de tweetraps CAO het moeilijker gemeenschappelijk voor dezelfde eisen in aktie te komen. Daarnaast trekt het OR-werk en de benadrukking daarvan andere kaderleden aan dan het 'aktiewerk' dat juist vaak een uitstraling heeft voor nieuwe, jonge kaderleden.

Goede ideeën

Met de instelling van activiteitengroepen wordt geprobeerd een aantal problemen

waar de bond voor staat, op te lossen.

1. Meer (onderhandelings)verantwoordelijkheid voor kaderleden in sterke bedrijven maakt het mogelijk dat bestuurders meer aandacht geven aan bedrijven waar de bond nog niet sterk is.

2. Rechtstreekse vertegenwoordiging van activiteitengroepen in de bondsraad waarborgt een meer directe binding van de bondsleiding met wat er op de bedrijven speelt.

3. Bij elkaar brengen van dezelfde typen bedrijven, met hetzelfde soort problemen, laat de bondsorganisatie beter aansluiten op de veranderingen in de industrie. Dit zijn goede ideeën. Kaderleden kunnen zo verder kijken dan hun eigen toko en bestuurders krijgen meer aandacht voor de opbouw van de bond in kleinere bedrijven. Bij de akties in de kleinstmetaal van een paar jaar geleden waren er veel enthousiaste leden die meer in de bond wilden doen. De mogelijkheden die mensen op te vangen, waren er echter niet. De regionale afdelingen sloten niet aan op hun problemen en de bestuurders waren al weer een volgend brandje aan het blussen. Een activiteitengroep kan een prima structuur zijn voor bijvoorbeeld aktieve leden in de garagebedrijven.

Eénmakende organisatie

Na besluitvorming in de bondsraad starten begin volgend jaar achttien activiteitengroepen in de metaalnijverheid en drie in de chemie in Zuid-West Nederland. In het laatste geval lijkt een kans gemist. In de chemie bestaan al veel bedrijfsafdelingen. Daar komt nu een 'activiteitengroepsbestuur' bovenop, gekozen door kaderleden. En juist daar heeft de slanke productie, met uitbestedingen splitsing van bedrijven, toegeslagen.

Waarom kunnen niet *alle* leden die verbonden zijn met de betreffende bedrijven, onder deze activiteitengroep vallen? Er gelden vaak verschillende CAO's, maar was dat niet één van de redenen voor uitbesteding? Alle leden samenbrengen die betrokken zijn bij één en hetzelfde bedrijf, kan de verbondenheid vergroten en mogelijkheden bieden voor een éénmakend bondsbeleid op hoofdpunten. Hetzelfde werk, dus hetzelfde geld en dezelfde regeling van werktijden. Geen eenheid 'top-down', maar tot stand gebracht door onderlinge kontakten, discussies en akties. Uiteindelijk zouden ook leden van andere bonden hier hun plaats moeten vinden; dat slecht de bestaande barrikades. Het is bijvoorbeeld verboden voor de Horecabond rechtstreeks kontak op te

nemen met het opdrachtgevende bedrijf waar zijn leden werken. Als we allemaal in één structuur werken, kan zo'n probleem niet bestaan, of is het een probleem van allen. Dat is toch een betere benadering?

Plaats voor discussie

Opdeling van de bond in activiteitengroepen die alleen gekoppeld zijn aan het eigen bedrijf of de sector, kan de verdeeldheid tussen bijvoorbeeld kernbedrijven en toeleveranciers versterken. En dat is nou juist één van de grote problemen. Dreigt de bond niet verder uit elkaar te vallen? Zoals nu wordt voorgesteld, hoeven activiteitengroepen niet dezelfde structuur te hebben, maar één die het best zou passen bij sector of concern. Ander bedrijf, andere problemen, andere CAO ... andere bond? Decentralisatie is van deze tijd, maar gaat de bond niet erg gemakkelijk mee? Afbraak van het centraal overleg past bij deregulering en marktwerking, maar zijn centrale acties dan machteloos?

Daar komt nog eens bij dat over het contact tussen de activiteitengroepen weinig is nagedacht. Gepland is via de bondsraad en misschien de vakbondscentra, maar in de discussies gaat het om decentralisatie, maatwerk enzovoort. Moet solidariteit alleen in beleid tot uitdrukking komen en niet in de organisatievormen?

Het is terecht dat de bond over zijn organisatie nadenkt. De oude structuur van regio- en bedrijfsafdelingen is vastgelopen. De distrikts- en bondsraad functioneren niet meer als organen waar verschillende visies samenkomen. Maar er moet wel een plaats zijn waar dit gebeurt. Voor leden in een concern, of een sector als de schoonmaak, of bij garagebedrijven is het heel zinvol met elkaar over de eigen situatie te praten. Daarnaast is er een structuur nodig waar leden, van welk bedrijf of welke sector dan ook, met elkaar in discussie kunnen gaan. Als je een andere CAO hebt, heb je toch nog geen totaal ander belang? We blijven toch werknemers, we zitten toch niet voor niks bij dezelfde bond?

Even een tussendoortje, Opa vertelt. Tot begin jaren tachtig waren er in Rotterdam nog ledenvergaderingen voor het gehele distrikt, waarbij het CAO-beleid werd vastgesteld. Daar werd heftig gediscussieerd, zelfs met asbakken gegooid (maar nooit naar leden). Daar kwam wel el het kader van de bond, uit alle sectoren, bij elkaar. Zo iets hebben we (weer) nodig. Niet alleen op het nivo van de bondsraad,



maar ook op het nivo van grotere bedrijven met hun co-packers, toeleveranciers en serviceverleners of hoe ze onze kollegaas ook maar noemen. En wanneer nodig: door de bonden heen. Waarom moeten we alleen flexibel zijn voor onze baas, we kunnen toch ook binnen de hele FNV flexibel denken?

Gevarengeld

Prima dat kaderleden meer verantwoordelijkheid krijgen. Maar nu even terug naar de raam-CAO. In hoeverre ben je gebonden aan het beleid? Stel dat er een raam-CAO afgesloten is voor de metaal met een week van 36 uur en 9 uur per dag. Jij als kaderlid bent het er niet mee eens en houdt liever de werkdag op maximaal 8 uur. Een dilemma dus, als je moet onderhandelen in je bedrijf of sector. Mag je nog afwijken? Kan je nog afwijken? Dit hoeft geen probleem te zijn. Het hangt af van de invulling van de raam-CAO en de ruimte die het bondsbestuur toestaat.

Hierbij spelen ook faciliteiten een rol. Meer verantwoordelijkheid betekent ook meer gevarengeld! In de voorstellen wordt gesuggereerd dat kaderleden gaan onderhandelen bij andere bedrijven dan waar ze werken. In de CAO's is, zeker voor dit soort zaken, bitter weinig geregeld. Vaak worden kaderleden in onderhandelingsdelegaties niet eens volwaardig geaccepteerd. Wordt hier in de voorstellen niet té gemakkelijk over gedacht? Kan dit in de CAO geregeld worden?

Meer dan structuur

Vragen genoeg dus. De discussie over activiteitengroepen moet namelijk over meer gaan dan de aanpassing van de structuur

van de bond aan de veranderde omstandigheden. Die omstandigheden moeten ook onderwerp van discussie zijn, vooral vanuit het besef dat *solidariteit* nog steeds de basis is van onze bond. Solidariteit komt echter niet uit de lucht vallen. Het feit dat mensen allemaal van een loon of uitkering moeten leven, is het begin. Daarop moet bewust worden voortgebouwd. Maar we moeten ons goed realiseren dat de nieuwe managementtechnieken een bewuste poging zijn de bestaande solidariteit te doorbreken. Door ons te laten denken dat alleen de markt zaligmakend is, dat we in de concurrentie-strijd vooral ons team en onze baas moeten steunen, dat de kollega die bij een (andere) toeleverancier of een ander kernbedrijf werkt alleen maar een konkurrent is met wie we verder niks hebben. Door in deze trends mee te gaan, wordt de verdeeldheid in huis gehaald. We weten dat tegenstellingen bestaan, dat is niet altijd gemakkelijk. Het enige antwoord op dat probleem is: bewust proberen al onze leden bij elkaar te brengen. Lukt dat niet via de huidige afdelingen en distriktsraden, dan moeten we veranderingen aanbrengen. Alleen nieuwe structuren lossen echter niets op, ze kunnen zelfs - zoals hiervoor aangegeven - nieuwe problemen binnen de bond brengen. Uitgangspunt moet steeds zijn: op een zo laag mogelijk nivo, zo veel mogelijk leden uit zo veel mogelijk sectoren bij elkaar brengen. Dit betekent niet dat we allemaal alles moeten doen. We moeten ook prakties zijn, daar is juist een democratische organisatie-structuur voor. Maar wel: gezamenlijk scholen, arbeidsvoorwaardenbeleid vaststellen, problemen bespreken, beperkingen te boven komen, eisen stellen en die realiseren. Dit kan ook in een structuur van activiteitengroepen. Dit blijkt uit een klein voorbeeld. Onderhoudsmensen van allerlei buitenfirmaas die betrokken zijn bij DSM, zijn na de ramp aldaar bij elkaar gekomen. Alle veiligheidsvoorschriften zijn vergeleken. Dit resulteerde in een gezamenlijk voorstel voor een werkvergunning dat door de werkgevers is overgenomen. Dat is een weg waarop de bond bewust verder moet gaan.

*Patrick van Klink
(kaderlid IB FNV)*