

ANDERE AKTIESTRATEGIE BIJ IB NODIG

Felshaven in Rotterdam is begin juli failliet verklaard. Het bedrijf is opgeheven. Van de ongeveer honderd mensen zijn er tweeëndertig in de SHB terecht gekomen (Samenwerkende Haven Bedrijven, een arbeidspool waaruit ondernemers op tijdelijke basis mensen kunnen halen). Drieëndertig wachten thuis of ze aan de slag kunnen bij Rotterdam Terminal. Ongeveer dertig mensen zijn naar de zogenaamde wachtkamer verwezen. Vandaaruit zouden ze in een soort bemiddelingsburo (tussenstation) komen; als er geen werk gevonden wordt gaan ze de WW in - tot 1 september houden ze hun loon. Kortom, ruim zestig mensen en hun gezinnen verkeren in grote onzekerheid en lopen een goeie kans in de WW te komen.

Over het eisenpakket, waarmee de Industriebond de onderhandelingen in ging, waren we redelijk tevreden. Eindelijk na jaren weer een koopkrachteis - zij het onvoldoende - een 36-urige werkweek met 100 procent herbezetting, meer banen, geen verdere afbraak sociale zekerheid en werk voor jongeren. Vijf eisen, die overigens heel wat ledenvergaderingen alle binnengehaald moesten worden - zonder concessies.

KRITIEK IN BONDSRAAD

In een aantal bedrijven en sectoren werden voor het eisenpakket acties gevoerd. Zoals in Rotterdam waar het distriktsteam actief leiding gaf en meewerkte aan een gevormd aktiekomitee. Dit organiseerde de bedrijfskaders, werkte aan aktie-draaiboeken, schakelde bedrijven in die nog met eerder in aktie waren geweest, enzovoort. Andere voorbeelden zijn Hoogovens waar door prikakties en korte stakingen de aktiebereidheid groeide en verschillende vestigingen van het AKZO-koncern.

Maar juist in de fase waarin de aktieve ondersteuning voor de eisen zich goed aan het ontwikkelen was, werd de zeer magere Philips-CAO afgesloten. Op het punt van de arbeidstijdverkorting kwam er niet meer dan een 'studie' uit. Deze, als eerste afgesloten grote CAO betekende een enorme verzwakking van de onderhandelingspositie voor de nog af te sluiten CAO's en leidde tot een ontmoediging van allen die akties wilden voor een goede CAO.

De centrale kadergroep bij AKZO liet het er echter niet bij zitten en kwam tot een notitie die leidde tot het initiatief van een versnelde vergadering van de bondsraad. Ondanks enige pressie van 'hogehand' op individuele leden van de bondsraad kwam de vergadering er. Helaas werd geen meerderheid



gehaald tegen het Philips-akkoord. Wel werden afspraken gemaakt dat dit soort voldongen-feiten-politiek in de toe komst moeten verhinderen.

AKTIESTRATEGIE

De door de bondstop gevolgde strategie bij deze CAO-ronde heeft duidelijk gefaald. Daarbij leek ze al op voorhand niet konsekwent vast te houden aan haar eigen eisen. De bedrijven waar nu het eerst onderhandeld werd, zoals Philips en AKZO, zijn van oudsher niet de bedrijven met de sterkste bondskracht. Wat dat betreft lijkt het of de bondsleiding iets wilde binnenhalen door op de ene plaats te dreigen met aktie om vervolgens bij de financieel sterke bedrijven met 'goed' overleg iets te bereiken. Onze konklusie was dat niet moet worden uitgegaan van 'ekonomisch' sterke bedrijven maar van een 'aktiestrategie', die daar begint waar de bondskracht het grootst is (metaal). Wat dat betreft is de destijds gevoerde strijd voor het ziekgeld een voorbeeld van hoe het beter kan. Het resultaat mocht er dan ook zijn: ziekgeld binnen.

In onze discussie werd naar voren gebracht dat een dergelijke aktiestrategie op weerstanden binnen de Industriebond stuit. Alleen al het

feit dat de bondsleiding het maar steeds heeft over 'onze ekonomie' beperkt haar bereidheid om tot hardere en breder gevoerde akties te komen.

Daarnaast vormen de procedures in de bond vaak een handikap. Bijvoorbeeld de procedure die nodig is om tot een staking over te gaan of de zogenaamde noodzaak om eerst ultimatum te stellen. Dit laatste geeft vertraging en werkt het verloop van de aktie in de hand.

Een ander voorbeeld is dat na het akkoord in de metaal als eersten de leden van de scheepswerf RDM in de Rijnmond zich moesten uitspreken. Van oudsher een strijdbaar bedrijf, maar na de malaise van de RSV-reorganisatie slaagden de kaderleden er niet in de steun van hun achterban tegen het akkoord te organiseren. Toen daar het akkoord werd aangenomen, was men overal 'om'. Merkbaar is ook dat er de laatste jaren in de bedrijven nauwelijks aktie is gevoerd. Hoe prima het ook is dat het distriktsteam in Rotterdam 'de boer op gaat' - eigenlijk een normale zaak - de druk vanuit de bedrijven zelf bleek onvoldoende geweest te zijn. Bij Hoogovens lag het juist weer omgekeerd.

Daar werd de bond via spontane werkstakingen en kantine-akties door het personeel voorbijgelopen. Nadat het akkoord door kritische kaderleden werd verdedigd, kwam ook hier een einde aan de strijd. Hoewel het beeld plaatselijk verschillend was, konstateerden we over de hele linie een bemoedigende aktiebereidheid. Helaas heeft de bondsleiding daar opnieuw geen gebruik van gemaakt. Daardoor is harde druk op de ondernemers, nodig voor het afdwingen van een goede CAO, uitgebleven of onmogelijk gemaakt.

NIET ACHTERAF, MAAR VOORAF

Panklare recepten voor een aanvallend beleid zijn er niet en in tovermiddelen geloven we niet. Duidelijk is dat het gevecht moet beginnen op de werkvloer door kollegaas te mobiliseren voor goeden eisen en door eigen voorstellen en

THEMA - TWEEDE LEZERSKONFERENTIE - GROEPSDISKUSSIES**Solidariteit**

plannen van de kadergroepen. Van belang daarbij is dat kritische leden deelnemen aan de bondsorganen om deze eisen en plannen in te kunnen brengen op de plekken waar de beleidsbeslissingen genomen worden. Gelijkertijd is versterking van de onderlinge contacten tussen kritische leden (en groepen) en de kritische stroming in de bondsraad hard nodig. Dit is bijvoorbeeld een manier om het tegen elkaar uitspelen van leden en de bondsraad tegen te gaan. Nu is het vaak zo dat met 'de bondsraad heeft toch beslist' de discussie dood geslagen wordt. Gekonstateerd wordt dat de kritische stroming in de bondsraad onder andere rond Willem Agenant soms kleine suksesjes boekt, bijvoorbeeld bij het concept-werkplan. Daarbij krijgt deze stroming soms steun van bezoldigde bestuurders.

Als er één ding is dat we van de britse mijnwerkersvakbond hebben kunnen leren is, dat acties tijdens de onderhandelingen doorgezet worden. Te vaak worden wij gekonfronteerd met het afblazen van acties voordat een akkoord gesloten is of voordat de leden zich over het akkoord hebben kunnen uitspreken.

Aan het einde van onze discussie spreken we de nadrukkelijke behoefte uit aan een door Solidariteit te organiseren bijeenkomst voorafgaande aan de volgende CAO-ronde.

Terugkijken en leren van elkaars ervaringen blijken, gezien onze discussie, leerzaam te zijn, maar gezamenlijk voorbereiden van nieuwe stappen zal ons verder brengen.

Roland Siebe
(Industriebond FNV)