

Scholing met kadergroep Howson-Algraphy

Na overwinning weer strijd

Zonder het uitgeven van een blad te willen kleineren, benadrukt de redactie van Solidariteit steeds weer dat het blad slechts een middel is. Een middel om tot een strijdbare vakbeweging te komen. Daarom organiseren we lezerskonferenties en nemen we deel aan Bivak en de solidariteitskomitees voor de britse mijnwerkers en de rotterdamse havenstakers. Solidariteit wordt ook op andere manieren gebruikt. Bijvoorbeeld bij scholingen van ondernemingsraden, kadergroepen en vakbondsjongeren. De kadergroep van de Industriebond FNV bij Howson-Algraphy nodigde ons daarbij een dag uit. Na zeven artikelen met soms kritische kanttekeningen wilde ze onze mening wel eens horen over de ontstane situatie na de succesvolle strijd tegen de plannen van de directie om de productieafdeling te sluiten.

Hieronder volgt een kort verslag van die scholingsbijeenkomst.

We spreken daarbij van de kadergroep van de Industriebond FNV, een deel daarvan vormt de grootst mogelijke meerderheid in de ondernemingsraad (OR). In de twintig maanden durende strijd trad de OR naar buiten toe op namens de kadergroep.

Vakbondswerk op twee fronten

Sinds 1980 is het vakbondswerk bij Howson-Algraphy krachtig ontwikkeld vanuit het standpunt dat de belangen van ondernemer en arbeid(st)ers tegengesteld zijn. De kadergroep werkt gelijktijdig op twee fronten. Op het eerste front wordt uitputtend gebruik gemaakt van de mogelijkheden van de OR. Daarbij worden, onder erkenning van de beperkingen van de OR, de geboden faciliteiten geheel in dienst gesteld van het vakbondswerk. Wanneer nodig wordt er keihard onderhandeld met de directie, maar daarvoor is de voortdurende druk van het tweede front noodzakelijk. Dat is de machtsvorming op de werkvloer door een consequente achterbanstrategie van de kadergroep. In die strategie gaat het om de mobilisatie van 'de achterban' voor allerlei vormen van directe belangenstrijd. Met werknemersonderzoek, kantinebijeenkomsten en werkonderbrekingen is de vakbondsmacht ontwikkeld en zijn regelmatig resultaten binnengehaald.

Eigen plan van OR

In deze vakbondssituatie brengt de directie via een adviesaanvraag aan de OR het sluitingsplan van de productie-

afdeling binnen. Op voorstel van de kadergroep besluit de achterban tot de opstelling van een eigen plan. In dit alternatief moet de argumentatie van de directie onderuit gehaald worden met behulp van juridische, economische en technische deskundigheid 'van buiten'. Na een taaie strijd wordt in het uiteindelijke advies van de OR overtuigend aangetoond dat de argumentatie van de directie misleidend, onvolledig en volstrekt ondeskundig is. Kortom, het directieplan deugt van geen kant. De directie gaat door de knieën na vele overlegvergaderingen, een driedaagse staking, een regelmatig versijnd informatiebulletin, achterbanbijeenkomsten en groot-scheepse perskampanje, contacten met britse collega's, een enquête-procedure van de bonden, juridische procedures, inschakeling van het TNO, een uitvoerig marktonderzoek en tot slot de dreiging van een boycot door de afnemers. Het tegenplan van de kadergroep zal uitgevoerd worden. De overwinning is binnen, maar er wordt een prijs voor betaald. Zo'n vijftig arbeidsplaatsen zijn verdwenen door 'natuurlijk verloop' en na een door te voeren automatiseringsproject zal de productie met vijftig procent omhoog moeten.

Kapitalistische logika

Bij de bepaling van de overlevingsstrategie heeft de kadergroep bewust niet gekozen voor een frontale aanval op de directie via sociale acties als staking en bezetting. Ze is ervan overtuigd dat Howson-Algraphy Soest, als klein onderdeel van een

wereldwijde multinational (Vickers/Rolls-Royce), op eigen kracht onvoldoende economische schade kan aanbrengen aan het koncern. Deze overtuiging wordt mede ingegeven door de ervaringen met de britse collega's in Leeds. Deze staan positief tegenover het verzet in Soest, maar achten zich niet in staat tot steun via acties. De konklusie van de kadergroep is dat de koncernleiding een staking of bezetting zal kunnen isoleren en de zaak kan laten doodbloeden. Gelijktijdig beseft de kadergroep dat het eigen alternatief in de kapitalistische logika van winstgevendheid zal moeten passen. Hetgeen een breuk betekent - of in ieder geval het gevaar van een breuk bevat - met de vóór de adviesaanvraag gevolgde koers van 'niet pikken' van het directiebeleid.

Verzelfstandiging

Gegeven het voorgaande is het niet verbazingwekkend dat de scholingsbijeenkomst gericht is op de versterking, of beter gezegd het herstel van het vakbondswerk op de werkvloer. Onze beoordeling komt kort samengevat hierop neer. De door de situatie opgedrongen overlevingsstrategie heeft een wig gedreven tussen de twee fronten van het vakbondswerk. Het tweede front, de mobilisatie van de achterban in directe belangenstrijd, is weggedrukt door het eerste front, de uiterste benutting van de mogelijkheden van de OR. Ondanks een informatiebulletin, achterbanvergaderingen enzovoort heeft het langdurige en ingewikkelde steekspel tussen de OR en deskundigen enerzijds en de directie (met haar deskundigen) anderzijds de directe betrokkenheid van de mensen op de werkvloer aangetast. Hun zelforganisatie in het vakbondswerk is ondergedompeld in de serie onderhandelingen van de OR. Die onderhandelingen blijven keihard, maar worden zo specialisties dat ze nauwelijks meer te controleren zijn door de achterban. Weliswaar behoudt de onderhandelingsdelegatie tot het einde toe het volledige vertrouwen, maar het werk

dat ze doet verzelfstandigt zich.

Hoe nu verder?

Het heeft uiteraard weinig zin het bij deze konstatering te laten. Hoewel de vraag blijft of het anders had gekund en hoe dan? Meer informatie, meer bijeenkomsten, meer werkonderbrekingen? Hoe dan ook, een langdurige strijd met vertrekkende mensen en onzekerheid over de afloop werkt verlamkend op de mensen die dag in dag uit, nacht in nacht uit in de productie staan.

Vragen over het voorafgaande zijn wezenlijk, maar plannen over 'hoe nu verder' evenzeer. En die plannen zijn tijdens de scholing gemaakt. Twee voorbeelden.

1. De direktie heeft het alternatief van de kadergroep over moeten nemen, maar lijkt zich er verder niet zo druk over te maken. De kadergroep zal duidelijk moeten maken dat het nu om direktiebeleid gaat, dat zij als voorheen controleert op uitgangspunten en uitvoering en waar nodig van eigen eisen voorziet. Het gevaar is anders dat de achterban het lopende beleid, met daarin onvermijdelijk optredende problemen, toeschrijft aan de OR en daarmee aan de kadergroep.

2. Deze van de direktie onafhankelijke benadering van de kadergroep dient gepaard te gaan met het opnieuw opbouwen van het tweede front van het vakbondswerk. De OR is het gezicht gaan bepalen van het vakbondswerk en heeft de achterban tot passiviteit gebracht. Het vakbondswerk op de werkvloer dient weer herkenbaar te worden los van de OR. Een nieuw werknemersonderzoek, dat de konkrete problemen in het dagelijkse werk boven tafel brengt, is daarin een belangrijk middel. Daaruit zal duidelijk moeten worden wat de mensen op hun lever hebben. Dat moet opgepakt worden en in eisen omgezet, waarvoor weer geknokt zal moeten worden.

De strijd bij Howson-Algraphy gaat dus door en hopelijk heeft Solidariteit, als middel, daaraan een bijdrage kunnen leveren.

Hans Boot