

## Industriebond FNV en bestuurskrisis

# Beleidsverkiezingen

Het blijft onrustig binnen de Industriebond FNV. De bestuurskrisis is nauwelijks achter de rug of het nog zittende bondsbestuur heeft een aanvaring met de Personeelsraad. De raad wilde naast een inhoudelijke discussie ook praten over een profiel-schets voor het nieuw te kiezen bestuur zonder dat die discussie beïnvloed zou worden door het noemen van namen en/of plaatjes. Door het bondsbestuur werd dit ook toegezegd, maar niet nagekomen. De 'poppetjes' bleken toch al vast te staan.

Ook de wijze waarop de distriktschoufden werden gekonfronteerd met het kandidatenlijstje schijnt niet zo zuiver te zijn geweest. Dat was "slikken of stikken" volgens Dick Nas in de Volkskrant van 2 april.

Doordat de bondsraad echter niet bereid was over de voorgestelde kandidaten te stemmen - bestuur en bondsraad komen dus niet met een gezamenlijke voordracht - bleef de weg voor het stellen van tegenkandidaten open.

Bestaat binnen de 'werkorganisatie' (het bondsapparaat) al ongenoegen, ook leden schiet de hele gang van zaken in het verkeerde keelgat. Een initiatief van de AKZO-kaderledengroep leidt ertoe dat inderdaad naar andere kandidaten wordt gezocht, zowel onder distriktsbestuurders en kaderleden als buiten de Industriebond. Weliswaar haakt Paul Rosenm ller (bestuurder Vervoersbond FNV) bij nader inzien af, maar Dick Nas (distriktschouf Gelderland), Saskia van Hoek (ex-beleidsmedewerker Vrouwenbond FNV) en op dit moment directeur van de Alida de Jongschool en Adrie Winkelaar (kaderlid bij AKZO) gaan in op het verzoek om mee te doen in de verkiezingsrace. De laatste drie op grond van een nog nader uit te werken 'programma' met als uitgangspunt dat de werkorganisatie er is voor de vereniging (de leden) en niet andersom. Saskia van Hoek hierover in FNV Magazine van 16 april: "Dat ligt wel vast in statuten en huishoudelijk reglement, maar de leden moeten het ook als zodanig ervaren. En dat is, heb ik de indruk, wel eens anders." Waar-mee ze de spijker hard en duidelijk op zijn kop slaat.

### Demokratiseren

Dit uitgangspunt is dus prima. Wat de invulling ervan betreft bevat het programma (opgesteld op basis van een voor de Personeelsraad bestemde notitie van elf 'verontruste' bezoldigde bestuurders) nog wel meer waar we het van harte mee eens kunnen zijn. Naast democratische verkiezingen worden genoemd:

- verbetering van de "verstikkende cultuur" in werkorganisatie en vereniging. Daarmee wordt bedoeld op "het gebrek aan samenwerking in teams, diensten en hoofdbestuur; de neiging elkaar zwart te maken en af te breken in plaats van te bouwen; beslissingen vooruitschuiven en geen keuzes kunnen maken; deskundigheid van bezoldigden en kaderleden worden genegeerd in plaats van georganiseerd; mensen worden te weinig op hun

verantwoordelijkheden aangesproken." Waar dan weer voor nodig is een betere coördinatie en leiding van de werkorganisatie en

- grotere zelfstandigheid van de bondsraad en distriktsraden om hun, in de statuten vastgelegde, verantwoordelijkheden ook inhoud te kunnen geven. "In dat geval zou statutenwijziging wel eens nodig kunnen zijn. Waar het in ieder geval om gaat is dat de Bondsraad zelf haar eigen discussies en besluitvorming moet kunnen organiseren. Daarvoor is wellicht een eigen secretariaat en een eigen voorzitter nodig."
- meer betrokkenheid van kaderleden en leden bij het arbeidsvoorwaardenbeleid: "Voor sommige onderwerpen zal een centrale coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid nodig blijven. Daarnaast is het van belang dat wat we voorstellen ten aanzien van CAO's herkenbaar is voor de betreffende leden. Waar mogelijk moeten de punten die zij van belang vinden erin terugkomen. Bovendien moet het onderhandelingsproces zoveel mogelijk doorzichtig zijn." En niet in de laatste plaats
- een betere verhouding met de FNV en andere bonden. Met de "arrogante" en "naar binnen gerichte" Industriebond FNV "moet het maar eens afgelopen zijn".

Op zich geen hemelbestormende wensen en gedachten, maar een bureaucratische en hi rarchies geleide bond verandert nu eenmaal niet van zondagavond op maandagmorgen in een solidaire en vooral strijdbare organisatie met een democraties vastgesteld en door leden gedragen, door die zelfde leden ook uit te voeren beleid. Een beleid met een, ook al weer democraties vastgestelde,

doelstelling. Toch zou dat de inzet moeten zijn.

### Beleid

"Naast alle nadelen die de Industriebondskrisis oplevert, heeft het ook  en groot voordeel. De mogelijkheid lijkt groter dan ooit om nu eens echt de discussie aan te gaan over een ander beleid en de daarbij horende vakbondsleiding" schreven we in het redactioneel van het vorige nummer van Solidariteit. Over dat beleid is de kommotie echter niet begonnen, zo wordt van alle kanten verzekerd. Adrie Winkelaar daarover in FNV Magazine van 16 april: "Het gaat niet om de inhoud, want die ligt vast in het middellange termijnbeleid en is niet omstreden. Het gaat om de vorm, op welke manier voer je dat uit." En Aart Verschuur (terugkijkend op de periode dat hij kaderlid was bij het Holec-bedrijf Coq in Utrecht) in De Waarheid van 2 april:

"Onze wensen tot meer democratisering van de bond, het zelf invullen van het arbeidsvoorwaardenbeleid, ging gepaard met de nodige conflicten. Er is door de bond een onderzoek gedaan, het bekende Aanwezigheid van Bond in Bedrijf (ABB). De conclusies daaruit hebben wij als kaderleden in de 70-er jaren al getrokken. Nu moeten ze nog uitgevoerd worden." Dick Nas formuleert het weer anders (Volkskrant van 2 april): "Inhoudelijk was er niet zo veel aan de hand. Dat is het trieste. (...) We schrijven ons blauw aan brochures over van alles, maar niet over het behartigen van de individuele belangen van onze leden. En dat is toch onze eerste taak."

Inderdaad een eerste taak. De vraag is echter of daarmee de problemen in het beleid van de Industriebond FNV zijn aangegeven. Het is namelijk  en van de oudste wijsheden in het werk van vakbonden, dat de individuele belangenbehartiging pas werkelijk betekenis krijgt, wanneer die verbonden is aan kollektieve belangenbehartiging. Gebeurt dat niet, dan blijft er van de vakbeweging niet veel meer over dan de veel bekritiseerde sociale ANWB. Die kollektieve belangenbehartiging heeft plaats in CAO's en in allerlei activiteiten op het nivo van het bedrijf. En daaraan schort het volgens velen in het beleid van de Industriebond. Met name waar het gaat om de verdediging van werkgelegenheid en de invoering van een drastiese arbeidstijdverkortung met behoud van



koopkracht. Het is toch het beleid van 'konstruktief overleg' en meedenken met de ondernemers, van inleveren van verworvenheden, dat door veel leden onder vuur wordt genomen en waartoe de bestuurskrisis te herleiden valt. Daarom is het de moeite waard stil te staan bij de inhoud van het ABB-rapport, dat - voorzover we nu kunnen beoordelen - ook door de 'tegenkandidaten' niet of nauwelijks fundamenteel ter discussie is gesteld.

### Geen rooskleurige situatie

Kern van het in december 1984 door de bondsraad vastgestelde middellange termijnbeleid is de noodzaak het ledenverlies een halt toe te roepen. Om de bond aantrekkelijker te maken moet het bondswerk in de bedrijven nieuw leven worden ingeblazen. Bondswerk op te vatten als "belangenbehartiging waarin een nadrukkelijke oriëntatie op vragen en wensen van werknemers centraal staat en waar voor kaderleden bij het boeken van resultaten een belangrijke rol is weggelegd." Tegen deze achtergrond wordt najaar 1984 het ABB-projekt (voluit "de aanwezigheid van de bond op bedrijfsniveau") van de grond getild, met Jan Schermer als coördinerend bestuurder. Bij de selectie van zes bedrijven wordt gelet op variëteit in kenmerken, zoals de relatie OR-bedrijfsledengroep, het aantal kaderleden en de kwaliteit van het ledenbestand.

Na het aantrekken van drie projektmedewerkers, april-juni 1986, gaat het projekt van start bij Texas Instruments Holland in Almelo, Philips Nijmegen, APT en PTDSN in Hilversum, Gist Brocades in Delft, Dupont de Nemours in Dordrecht en DAF Trucks Eindhoven. Doel is het verkrijgen van inzicht in methodes en werkwijzen, waarmee de positie van de bond op bedrijfsnivo kan worden versterkt, zowel kwantitatief als kwalitatief, en een beter profiel van de bond. De aanpak "moet gericht zijn op blijvende, structurele effecten" bij de

zes bedrijven. Eenvoudig blijkt dat niet te zijn.

Om te beginnen spoort het beeld dat kadergroepen van het ABB-projekt hebben, niet in alle gevallen met dat van de projektmedewerkers en is er door de laatsten veel 'overtuigingswerk' te verrichten. Bovendien wordt gekonstateerd dat kaderleden weinig contact hebben met leden en andere werknemers of een voor ongeorganiseerden te radikaal imago hebben. Ook is niet overal sprake van een hechte kadergroep en activiteiten gericht op het behalen van resultaten voor werkne(e)m(st)ers of op het promoten van de bond ontbreken veelal. Er wordt wel vergaderd, maar weinig gedaan. Daarnaast komt naar voren dat het kaderleden ontbreekt aan kennis van ontwikkelingen in het bedrijf, van opvattingen van kollegaas en inzicht in hun belangen, alsook aan vaardigheden om onderwerpen te kunnen vertalen in herkenbare vakbondsinitiatieven. Rooskleurig is de startsituatie dus niet. Desondanks worden met vallen en opstaan activiteiten ontwikkeld (later "producten" genoemd) die zich richten op bedrijfsspecifieke aangelegenheden (bijvoorbeeld de gevolgen van automatisering op een afdeling), kleinschalige belangenbehartiging en versterking van de band met de leden. Bij DAF Trucks, waar het idee van een vakbondswinkel niet uitvoerbaar bleek, en Philips Nijmegen zijn kontaktpersonennetwerken opgezet. In vijf van de zes projekten worden nieuwe ledenbulletins uitgegeven.

Dat de resultaten van een jaar experimenteren niet opzienbarend zijn, wordt in het rapport overigens toegegeven. Toch eindigt het met een optimistische schets van de toekomst. Als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan - onder andere aanpassing van de werkorganisatie, adequate begeleiding en scholing, goede taakverdeling tussen bedrijfskaderleden en bezoldigden - moet het mogelijk zijn dat in het jaar 2000 bij zo'n 800 bedrijven op deze leest geschoeid vakbondswerk bestaat.

En dat er bij alle bedrijven een organisatiegraad is van minimaal 25 procent.

### Zichtbare machtsvorming

Of de leden van de Industriebond FNV dit optimisme zullen delen, valt nog te bezien. De kaderleden van de onderzochte bedrijven zijn door de nieuwe werkwijze niet opvallend enthousiaster geworden en in ieder geval op korte termijn is geen sprake van een positieverbetering of van ledenwinst. Erg verwonderlijk is dat niet. De beleidskrisis waarin de Industriebond terecht is gekomen, lijkt alleen de 'oude leiding' ontgaan te zijn en weggestopt in illusies over zakelijke samenwerking met ondernemers en staat. De face-lift van het ABB-projekt poetst de voorgeschiedenis niet zo maar weg en biedt daarbij geen nieuwe perspectieven voor het vakbondswerk binnen het bedrijf. Bij alle waardering voor de nieuwe oriëntatie op de bedrijven, moeten we vaststellen dat de nadruk wordt gelegd op individuele belangenbehartiging, waarbij leentjebuur wordt gespeeld met de marketing-benadering van reclamebureaus. Vakbondsleden worden gebruikers van vakbondsdiensten, die door kaderleden - deskundig omgeschoold tot dienstverleners - geholpen moeten worden. In het hele ABB-rapport wordt geen woord gezegd over de noodzaak van machtsvorming en strijd voor belangen die voor iedereen herkenbaar zijn.

### Afscheid van periode Visser/Schermer

De voorlopige afronding van de bestuurskrisis is op de verkiezingsvergadering van de bondsraad op 16 mei. Wat de uitslag daarvan ook zijn moge, met de discussie over de tegenkandidaten lijken de versterde verhoudingen binnen de bond opengebroken te zijn. Over het ABB-rapport moeten de leden zich nog uitspreken, wat een goede gelegenheid is om de doorbraak naar de inhoud van het beleid tot stand te brengen. Dat zal pas gebeuren, als de leden uit de recente ontwikkelingen een stimulans hebben gekregen zich weer direkt met de bond en het beleid te bemoeien. Kern van die bemoeienis zou moeten zijn dat de bond zich weer zichtbaar gaat richten op machtsvorming binnen de bedrijven en afscheid neemt van het geloof in het 'gezonde verstand' van de ondernemers, dat zo kenmerkend was voor de periode Visser/Schermer.

*Hans Fransen van de Putte*