

Laten we de vakbeweging uitdrijven?

# Ze nemen ons de maat

Is er in Nederland sprake van een georganiseerde anti-vakbondsstrategie van ondernemers en overheid? Wat bedoelen ondernemers als ze zeggen een sterke vakbeweging noodzakelijk te vinden? Is de leiding van de vakbeweging zich bewust van de ontbindende werking van flexibilisering en persoonscontrole? Heeft De Vries, fractievoorzitter van het CDA, een losse flodder afgeschoten, toen hij de ondernemingsraad een hoofdrol wilde toekennen? Is de toenemende rol van rechters bij arbeidsconflicten een aanval op de vakbeweging?

Deze vragen legden Rein van der Horst en Hans Boot, leden van de redactie van Solidariteit, 6 april 1988 voor aan Johan Stekelenburg, de huidige voorzitter van de FNV. Kijkt de FNV lijdzaam toe bij ontwikkelingen, die de positie van de vakbeweging er niet sterker op lijken te maken? Bereidt de FNV zich voor op een stevig gevecht of valt het allemaal wel mee?

## Geen uitgestippelde strategie

*Solidariteit - Is er bij ondernemers en overheid in Nederland iets te merken van georganiseerde pogingen om de invloed van de vakbeweging uit te schakelen?*

**Johan** - Nee, ik denk niet dat je van een systematische lijn kunt spreken. Er zijn wel bewegingen gaande om onze positie te verzwakken of ons uit de normale verhoudingen te doen verdwijnen. Zo heeft de economische crisis gevolgen gehad voor de machtsverhoudingen, waardoor op centraal nivo de ondernemersorganisaties de opgebouwde overlegpatronen hebben teruggedrongen. In bijvoorbeeld de Stichting van de Arbeid is het op dit moment, in tegenstelling tot wat eerder gebruikelijk was, onmogelijk wetgeving te stimuleren in de sfeer van de arbeidsverhoudingen. Dat zie je heel duidelijk bij de wetgeving over de bond in de onderneming. Het centraal overleg wordt heel nadrukkelijk ter discussie gesteld en het is al gauw 'dat moet maar decentraal'. Richtinggevendes akkoorden zijn daarmee vrijwel uitgesloten.

*Solidariteit - Moet je daar dan rouwig om zijn?*

**Johan** - Soms zit de vakbeweging decentraal in een ietsje riantere positie; daar wordt dan bijvoorbeeld altijd boven het minimumloon betaald en is van prestatieloon totaal geen sprake. Maar vaak is dat niet het geval en dan vormen centrale akkoorden een bescherming. Als die bescherming wegvalt, zie je wel degelijk managementstrategieën gericht op de ondermijning van de positie van de vakbeweging. We zien op dit moment een algemene maatschappelijke tendens van individu-

alisering, dat wil zeggen afbraak van een kollektieve benadering. In dat opzicht draagt de overheid haar steentje gretig bij. Ik denk overigens niet, maar misschien ben ik te goedgelovig, dat deze overheid à la Thatcher bezig is wetgeving te ontwikkelen om de vakbeweging uit te hollen.

*Solidariteit - Dus het valt allemaal wel mee?*

**Johan** - Nee, de werkgevers ondernemen heel bewust pogingen om het overleg te blokkeren over arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud met wat ze ondernemingsvreemd vinden, namelijk de vakbeweging. Dat overleg willen ze binnen de onderneming houden en daarvoor kreëren ze als het kan een eigen overlegpartner. Dat kan het werkoverleg zijn of kwaliteitscirkels, meestal is het de ondernemingsraad; maar het kan ook een andere groep zijn.

*Solidariteit - Is dat niet altijd al zo geweest of zie je een verschuiving optreden?*

**Johan** - Bij Heineken, Shell en Philips bestaan al veel langer verenigingen van midden- en hoger personeel. Het zou me niks verbazen als dat soort gele bonden meer gaan voorkomen in Nederland. De internationalisering van de economie brengt namelijk ook managementopvattingen uit het buitenland hierheen. Nederlandse ondernemers internationaliseren ook, ze gaan op zoek in Japan en de Verenigde Staten en zien bijvoorbeeld hoe advocaten van organisatiebureaus de vakbeweging buiten de deur houden. Dat lijkt ze wel aardig; mede daarom zijn ze heel wat fanatieker dan in de zeventigerjaren.

## Een betrouwbare partner

*Solidariteit - Zo veel last hebben de ondernemers toch niet van de nederlandse vakbeweging. Ze kunnen toch heel goed uit de voeten met hun samenwerkings- of integratiebenadering. Of willen ze geen zaken meer doen met een vakbeweging die ze niet representatief, niet sterk vinden?*

**Johan** - Wij pretenderen de nederlandse werknemers te vertegenwoordigen en proberen coalities en compromissen tot stand te brengen; soms via onderhandelingen, soms via ondersteunende acties. Ondanks een bepaald niet hoge organisatiegraad, zeker niet in bepaalde sectoren, zijn we representatief ook voor de werkgevers. Met wie moeten ze nou anders praten? Je hebt nu eenmaal geen organisatie van ongeorganiseerden.

*Solidariteit - Daar net hebben we een andere ontwikkeling vastgesteld, bijvoorbeeld praten met verenigingen van personeel.*

**Johan** - De werkgevers hebben in die zin belang bij een sterke en representatieve vakbeweging dat ze anders gekonfronteerd worden met groepen die zich niet aan afspraken zullen houden, niet zo professioneel zijn en veel minder continuïteit hebben. Tenslotte is een CAO niks anders dan een coalitie, een compromis, waarin je afsprekt dat beide partijen zich daaraan binden voor een bepaalde periode en op een bepaald terrein. Werkgevers hebben liever een kritiese, veeleisende vakbeweging dan een onvoorspelbare groep, die steeds onverwachte dingen kan doen.

*Solidariteit - Nou ja, veeleisend. Het lijkt er eerder op dat wanneer coalities niet gesloten kunnen worden, zie bijvoorbeeld belangrijke delen van de britse vakbeweging, de samenwerking verbroken wordt en repressie volgt.*

**Johan** - Ja, ik denk dat dit waar is. Als er geen evenwicht kan ontstaan tussen de eisen van beide partijen en/of de overheid, komt er een andere situatie. Wanneer wij in ons concreet beleid iedere keer voorstellen doen om de uitgangspunten van de particuliere ondernemingswijze productie fundamenteel bij te stellen, ja dan zal de reactie van de werkgevers en overheid veranderen.

*Solidariteit - Maar waar maken de werkgevers zich dan druk over?*

**Johan** - Ik denk dat de ondernemingen van Amerikaanse afkomst, zoals Dow Chemical in Zeeland, ons nu al als een radikale, anti-kapitalistische beweging zien. En juist bij die ondernemingen is er sprake van uitschakeling van de vakbeweging. Maar dat is niet de algemene lijn. Dat neemt niet weg dat ze ons de maat willen nemen, zeker op centraal

nivo. Ze eisen dat we ons aanpassen aan deregulering, privatisering en flexibilisering. Doen we dat niet, dan beschouwen ze ons niet meer als een faktor van betekenis. Tenminste, daar dreigen ze mee.

### De slag al verloren?

*Solidariteit - Zou het niet zo kunnen zijn dat de ondernemers een verzwakte vakbeweging nu definitief willen aanpakken?*

**Johan** - De vakbeweging is niet ernstig verzwakt; we hebben voor een belangrijk deel onder invloed van de economische crisis een behoorlijke afkalving ondergaan. Maar we zijn weer stevig bezig onze positie te heroveren. We moeten onze uitgangspunten vasthouden en ons gelijktijdig aan nieuwe ontwikkelingen aanpassen. Zo hebben we bijvoorbeeld lang uitzendbureaus verdoemd, maar als je ze toch als paddenstoelen uit de grond ziet schieten, moet je er greep op proberen te krijgen door een CAO af te sluiten. Dan kun je vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op een meer aanvaardbare manier bij elkaar brengen.

*Solidariteit - Aanpassing als antwoord, nadat de slag verloren is? Dat geldt voor de uitzendbureaus, maar bijvoorbeeld ook voor flexibilisering?*

**Johan** - Een beetje is dat zo, maar de slag om de flexibilisering hebben we niet verloren. De kwestie bij de metaal-CAO gaat daar over. De werkgevers willen de vrijheid om een werkdag van negen en een half uur op hun manier in te vullen. En dat willen we niet. Juist op dat punt van de organisatie van de arbeid - werktijden, functie-inhoud, beloning enzovoort - kiezen we voor een offensieve aanpak.

*Solidariteit - Volgens ons is er een onderschatting van de ontwrichtende effecten van de flexibilisering en persoonscontrole op de mogelijkheden tot organisatie.*

**Johan** - Vanuit het oogpunt van vakbondsorganisatie is een aantal ontwikkelingen van de afgelopen jaren heel zorgelijk. Het isolement op de werkplek, ploegen die elkaar nooit zien, en de personeelsinformatiesystemen hebben het initiatief tot organiseren aangetast. De controle op het arbeidsgedrag is toegenomen en de flexibilisering wordt vorm gegeven door disciplineren. Ons antwoord daarop zal moeten zijn dat we de belangen van de mensen veel preciezer moeten definiëren en ons richten



op de concrete aspecten van die belangen. En ik zei het net al, we geven hoge prioriteit aan de organisatie van de arbeid met uitgewerkte stellingnames over de belangen van werknemers bij flexibilisering en individualisering.

### Geen Ingekapselde OR

*Solidariteit - Zie jij het voorstel van De Vries om de OR tot onderhandelingspartner te promoveren als een gevaar?*

**Johan** - Niet onder alle omstandigheden, mits de vakbeweging over de primaire arbeidsvoorwaarden onderhandelt. Er zijn genoeg OR-en die concrete belangen van werknemers prima behartigen. Er zitten niet voor niets veel vakbondsleden in, vaak onze beste kaders. Tenslotte is de organisatiegraad van de OR-leden veel hoger dan de gemiddelde organisatiegraad. Maar de OR is bedrijfsgebonden en heeft een specifieke inbreng, de vakbeweging overstijgt het bedrijfsbelang. De bondsleden van de OR moeten nadrukkelijk deel uitmaken van de kadergroep en het vakbondswerk. Dan kun je gebruik maken van de mogelijkheden van de OR. Ook als de bond op het bedrijf niet sterk is, kan de OR soms heel goed werk doen. Werkgevers vinden dat vaak lastig, omdat de OR-leden op hele concrete dingen ingaan en daarover goed geïnformeerd zijn. Als dan maar het bredere kader door de vakbeweging in het arbeidsvoorwaardenbeleid is vastgelegd.

### Overgevoelige rechters

*Solidariteit - Rechters worden in toenemende mate ingeschakeld bij arbeidsconflicten. Is dat een onderdeel van de aanval op de positie van de vakbeweging?*

**Johan** - De rechters in ons land hebben heel lang, met name in de jaren zeventig akties verboden op grond van zogenaamde zorgvuldigheidsoverwegingen.

We hebben daarvan geleerd, we stellen een duidelijk ultimatum, handelen zorgvuldig en breken onderhandelingen niet te vroeg af. Alles om te voorkomen dat rechters stakingen afblazen op bijverschijnselen.

Daarna kreeg je de kwestie van 'schade aan derden', waar een onderscheid gemaakt wordt tussen 'buitenstaanders' (konsumenten; gebruikers van openbare diensten als de PTT enzovoort) en 'direkt betrokkenen' (werknemers die, al of niet vermeend, door een aktie benadeeld worden). Daar hebben we ook van geleerd. Maar dat is best lastig, want mensen kunnen van een aktie altijd hinder ondervinden.

Je ziet op dit moment dat werkgevers schadeloosstelling eisen tot aan de Hoge Raad toe. Om zo ver te komen, moeten ze eerst naar de rechter lopen en dat doen ze dan ook meer dan voorheen. Dat maakt inderdaad stakingsakties steeds moeilijker. Ook omdat rechters heel gevoelig blijken te zijn voor die schade aan derden. Daarbij komt dat werkgevers de maatregel van uitsluiting weer in discussie hebben gebracht.

*Solidariteit - Er heeft dus een vernauwing plaats van aktieruimte. Eerst de zorgvuldigheid, toen de schade aan derden en nu is bij Van den Bergh & Jurgens de rechter al ingeschakeld vanwege de zogenaamde bedreigende werking die van stakingspiketten uitgaat.*

**Johan** - Dat is waar, als je nu een slot op het hek gooit, sta je gelijk voor de rechter en dat was tien jaar geleden niet zo. Maar we hebben niet voor niets een scherp standpunt bepaald in de nota "Collectieve Aktie: een recht". Daarin wordt de kollektieve aktie, als een staking, gezien als een principieel recht, waarbij we ons beroepen op het Europees Sociaal Handvest. Het is toch te gek dat bij schade aan derden eerst en meestal alleen naar de werknemers wordt gekeken om die schade te beëindigen. Terwijl de werkgevers toch minstens mede de oorzaak zijn van een aktie. De werkgevers houden zich buiten schot en de rechters honoreren

Hans Boot