

Bert Breij over samenwerking tussen or en vakbeweging

Werkgever met vakbondshart sch

Bert Breij hield op 25 oktober op het FNV-hoofdkantoor voor een groot publiek een spraakmakend verhaal over de geschiedenis, de actualiteit en de toekomst van de vakbeweging. Voor het zilveren jubileum van de Vakbondshistorische Vereniging schreef hij het omvangrijke boek 'Twee miljoen leden'. Hierin schetst hij de geschiedenis van de vakbeweging in het verzuilde Nederland en tweehonderd jaar sociaaleconomische ontwikkelingen.

Door Harry Peer

Tegenwoordig werkt Breij bij een door hem opgericht communicatiebureau. Ruim dertig jaar geleden was hij werkzaam bij de vakbeweging. In de jaren tachtig leidde hij de grote cultuur- en communicatieomslag bij de Belastingdienst. Eerder al maakte hij naam met boeken als *Een kwestie van principe. Getuigschrift voor stakers. De fascinerende strijd van de Industriebonden in 1973 en De mijnen gingen open. De mijnen gingen dicht* (1981).

In een vraaggesprek worden or-leden door hem uitgedaagd om vakbondslid te worden en krijgt de vakbeweging de opdracht beter te luisteren naar or's. Een ouderwetse opvatting of gelet op de economische crisis juist heel actueel?

Je bent in 1993 voor jezelf begonnen en nog steeds actief bij de Vakbondshistorische Vereniging. Ben je nog lid van een vakorganisatie?

'Ik ben al jaren lid van de Nederlandse Vereniging van Journalisten, ook al ben ik alweer zo'n vijftien jaar werkgever. Mijn eerste baan was als journalist, ik kom niet uit een vakbondsmilieu en ben pas toen ik als vakbondsjournalist bij het NKV, het Nederlands Katholiek Vakverbond, kwam werken lid geworden van de Dienstenbond.'

Wat heeft je bewogen om aan zo'n arbeidsintensief boek over de vakbeweging te beginnen?

'Mijn motivatie om dit boek te schrijven was meervoudig. Ik ben altijd zeer in de his-

torie geïnteresseerd geweest. Als katholiek werd mij historisch en cultureel besef met de paplepel ingegoten. Heiligenverhalen, het oude testament, en vooral het nieuwe, de martelaren van Gorcum enzovoorts. Ik ben bij het NKV verder opgegroeid en me nog bewuster geworden van sociaal onrecht en arbeidsomstandigheden. Ik las van alles, vooral als het om arbeidsverhoudingen ging, zeggenschap in deze maatschappij en democratie in de ondernemingen. Ik ontmoette personen die me zeer stimuleerden, zoals Herman Bode. Ik studeerde in de avonden sociologie, met het accent op sociale psychologie en arbeidsverhoudingen. Ik raakte gefascineerd

door wat zich in Zuid-Amerika en op de Filippijnen afspeelde en ik kreeg steeds meer gevoel voor de revolutie aldaar. Ik ontdekte hoe raar eigenlijk door het Nederlandse Verbond van Vakverenigingen tegen het NKV werd aangekeken. Men beschouwde het eigenlijk niet als een echte vakbeweging, terwijl we toch in de zeventiger jaren volop bij de arbeidersstrijd betrokken waren. Ik had ook het idee dat onze katholieke geschiedenis verzwegen werd en weggedrukt. Dat is een van de belangrijkste redenen geweest waarom ik het boek over de mijnen aan het eind van de zeventiger jaren schreef. Eigenlijk uit

irritatie, maar ook uit een soort zendingdrang om te laten zien dat er meer is geweest dan socialistische en Oranjeschiedenis. Jarenlang heb ik de meest elementaire kennis van sociale geschiedschrijving uit dit land zien verdwijnen.'

Je hebt bij de vakbeweging gewerkt, later in je loopbaan heb je de Belastingdienst gereorganiseerd, nu ben je communicatiestrateg. Wat heb je daarvan meegekregen voor je onderzoek en interviews? Waar ben je extra op gaan letten?

'Ik heb er vooral van meegekregen dat de vakbeweging haar authenticiteit moet bewaren. Zij moet missionair blijven, warm en betrokken en laten zien waarom en voor wie zij bestaat. Of dat nu een individu is of een groep. Ook moet de vakbeweging een strijdorganisatie blijven. Als het moet kun je een vuist maken, ook al sta je daarvoor niet meer op de barricades. Dat – mits de werkgever meewerkt – je heel veel voor de werkgever kunt betekenen. Het lid moet blijven voelen dat deze er vooral zelf wat aan heeft. Ook al maakt hij of zij niet elke dag van de diensten gebruik. De vakbeweging mag zich niet enkel en alleen als een kille zaakwaarnemer presenteren.

Wat er collectief gepresteerd wordt, en wat dat voor werknemers betekent, moet voortdurend in begrijpelijke taal worden uitgelegd en voorgehouden. Verplaats je in het belang en het

bevattingvermogen van de gewone mens. Sta niet als een dictator boven hem of haar. Wees geen professionele bobo die het allemaal beter weet. Kies leiders met charisma die door de mensen echt gemogen worden, en breng die veel in beeld. Laat je eigen organisatie niet verworden tot een professioneel apparaat, houd voortdurend contact met de werkvloer en de mens zelf. Laat zien dat vakbondsbestuurder zijn niet zomaar een baantje is. Een vakbeweging die zich bemoeit met vak en vakinhoud, werkomstandigheden en ook medezeggenschap, is geen papieren tijger. En haal, voor zover het kan, de sociale zekerheid terug.'

Vakbeweging, presenteer je niet alleen als een kille zaakwaarnemer

rijft boek over vakbeweging

Je hebt 25 voorzitters van vakorganisaties geïnterviewd. Wat zijn je belangrijkste bevindingen? Wat maakt je wellicht somber en wat geeft je vertrouwen in de positie van de werknemer en de toekomst van de vakbeweging in Nederland?

‘Wat mij opvalt is dat het met de meeste beroepsorganisaties heel goed gaat. Ze zijn ook vol zelfvertrouwen. Dat zelfvertrouwen mis ik bij de meeste voorzitters die ik heb gesproken, die niet voor vakinhoud of het beroep gaan en waarvan de organisaties zijn veralgemeniseerd en tot een vrij grote onherkenbaarheid zijn geraakt. Er is ook een groot komend of al aanwezig financieel probleem, dat fnuikend is en de vakbeweging in de handen van de werkgevers lijkt te doen belanden. Het lijkt er soms wel op of de werkgevers(organisaties) de grootste fans van de vakbeweging zijn geworden, wat te denken geeft. Het is één minuut voor twaalf, en dat voelen veel voorzitters ook. 2009 zou wel eens het jaar kunnen worden

van zeer belangrijke beslissingen en wijzigingen. Uit de gesprekken vermoed ik een grotere interne concentratie van bonden, onder de paraplu van de vakcentrales. Meer en meer duidelijke merkenbouw en interne motivatie. Meer profilering en organisatie op herkenbare sectoren en herindeling van sectoren. Vragen als hoe om te gaan met kaderleden, met de individualisering en hoe al het werk te verwerken, vormen gigantische problemen.’

Denk je dat het Rijnlandse model met een acceptabel vangnet van sociale zekerheid en een prominente rol van de vakorganisatie in het arbeidsbestel zich in de globaliserende wereld kan handhaven?

‘Het Rijnlandse model is prima en zal zich zeker voortzetten, maar het behoeft meer een vertaalslag naar een individuele betekenis. Internationaal is er een gigantisch probleem. Terwijl de wereld steeds globaler wordt en de multinationale ondernemingen en belangen steeds groter – en daarmee de werkelijkheid ongrijpbaar – blijft de vakbeweging grotendeels in onvermogen steken. Ze heeft als van oudsher politieke krachten nodig om internationaal meer kracht te krijgen, onder meer door internationale wet- en regelgeving en convenanten. Gebrek aan internationale solidariteit wordt ook door de ongelijkheid veroorzaakt en uitgelokt. Werkgevers maken daar mooi gebruik van.’



Voormalig vakbondsjournalist Bert Breij heeft zowel vertrouwen in de rol van de or in als die van de vakbeweging, maar hij is wel van mening dat de een niet zonder de ander kan.

De vakbeweging wordt in je boek getekend door de verzuiling. Gaat dat ook op voor de geschiedenis van de medezeggenschap? Wat zijn volgens jou de belangrijkste bepalende krachten op het functioneren van een or?

'De kern, de fabrieksraad, de ondernemingsraad. Ze komen voort uit de wereld van subsidiariteit en soevereiniteit in eigen kring. Typisch items van de confessionele zuilen. Het waren van het begin af aan geen instrumenten om een enkel partijbelang te dienen, maar juist het gemeenschappelijk belang. De werkgever en de werknemer werden niet als diverse belanghebbenden tegenover elkaar gezet: werkgever, wees een goede vader; werknemer wees een goed kind. Wees goed voor elkaar, en respecteer elkaar.

Nogal wat werkgevers hebben dit met beide handen aangegrepen om de vakbeweging buiten de deur te houden, althans vreemde elementen die zich niet met de eigen 'familie' laten bemoeien. Tot op de dag van vandaag is men er als werkgevers in geslaagd de or een vrij gebrekkig orgaan te laten zijn, en wel zodanig dat de werkgever vrij baan houdt. Men is er altijd op uit geweest het een harmonieorgaan te houden dat puur en alleen aanwezig was om de belangen van de onderneming te dienen. De or is men formeel gaan beschouwen – mede gedwongen door de wetten van 1971 en 1979 – als het orgaan dat het eigen personeel vertegenwoordigt. Daar was men niet rouwig om, want men hield het in eigen huis, dus beheersbaar. Te meer omdat het een ondernemingsorgaan bleef, en daarom ook het ondernemingsbelang had te die-

nen. De or moest dus twee belangen dienen die in de werkelijkheid heel tegenstrijdig aan elkaar kunnen zijn. De or heeft tot op de dag van vandaag niet het recht cao's af te sluiten of stakingen te organiseren. De ondernemer hoeft zich niet aan or-beslissingen wat gelegen te laten liggen. Hij heeft het recht er helemaal langs heen te gaan. Het or-reglement is er puur om eigen interne zaken te regelen. De or beschikt niet over een volledige eigen rechtsbevoegdheid. Kortom, de or is

Tussen or en vakbeweging is een lotsverbondenheid

een zeer gebrekkig orgaan als het op het vaststellen van arbeidsvoorwaarden aankomt. Dit alles staat in de weg dat de or zich formeel en volwaardig bezig kan houden met maatschappelijke problemen zoals milieu, arbeidsparticipatie, gezondheid, allochtonen. De werkgever vindt de huidige or wel prima. Dat wil niet zeggen dat men de vakbeweging niet serieus neemt. Vaak moet men wel.'

Heb je er vertrouwen in dat de or naast de vakorganisatie voldoende kan opkomen voor de belangen van het personeel?

'Ik heb vertrouwen in beide. Maar niet zonder elkaar. De ondernemingsraad maakt alleen een echte kans als hij de relatie met de vakbeweging verstevigt, andersom is dat ook het geval. Ze moeten stoppen met de te afstandelijke benadering van elkaar. De or's moeten bemenst blijven met leden van de bonden, leden die voortdurend ruggespraak houden met de bonden, met de leden en met het gehele personeel. De or's moeten hun werknemers oproepen lid te worden van de bond. En tevens zouden or-leden opleidin-

gen moeten volgen die samen met de vakbeweging zijn ontworpen of goedgekeurd. Tussen or en vakbeweging is nu een lotsverbondenheid. In principe loopt alles samen, maar duidelijker moet worden waarin de een en waarin de ander optreedt. Mogelijk moeten er met elkaar convenanten worden opgesteld. Een voorhoede van werkgevers moet duidelijk worden gemaakt dat indien ze de vakbeweging zo graag houdt, ze daar ook veel voor moet doen. Dat daarmee de onderneming is gediend en de or op een hoger niveau raakt.'

Wat wil je de lezer van OR informatie nog meer meegeven?

'Dat de or zwak blijft als er geen relatie met een sterke en onafhankelijke buitenkracht is, waar de werkgevers niet omheen kunnen. Dat men daarvoor moet helpen de vakbeweging sterk te houden, op voorwaarde dat die nog meer voor de or's gaat betekenen.'

Harry Peer is trainer-adviseur bij Odyssee, e-mail h.peer@odyssee-groep.nl



INFO

Literatuur

Bert Breij, *Twee miljoen leden. Over het verleden, de toekomst en het heden van de Nederlandse vakbeweging. In gesprek met 25 vakbondsvoorzitters, Vakbondshistorische Vereniging, Amsterdam 2008.*



Frank van der Weegen SBI trainer/adviseur:

„Minder mensen voor dezelfde hoeveelheid werk?“

DOWNLOAD GRATIS! Frank's uitgave over personeelsbeleid helpt u bij het vinden van uw oplossing! Lees meer op www.sbi.nl/actie

Schrijf u nu in op www.sbi.nl voor één van onze personeelsbeleidtrainingen. De eerste 20 inschrijvingen ontvangen gratis het loopbaanspel (t.w.v. € 24,95).

SBI training & advies
samenwerkt