

In heel Europa is er een tendens, dat de vakbeweging leden verliest én politieke invloed verliest. Dat vraagt om een tegenstrategie. De Bouw- en Houtbonden van Europa hebben nu een brochure uitgebracht met ideeën over de vakbondsstrategie van de toekomst. Om de discussie te stimuleren en er lering uit te trekken. De brochure is in het Engels, dus lang niet voor iedereen toegankelijk. Onderstaand daarom een samenvatting, zodat ook niet-Engelslezers er kennis van kunnen nemen. Voer voor discussie.

ORGANISING

Regels voor de vakbeweging van de toekomst

A. Inleidend

De ETUC (de confederatie van Europese vakbonden) heeft in mei 2007 zijn lid-organisaties opgeroepen om concrete doelen te formuleren voor de groei van de vakbonden in de jaren 2008 tot 2010, en om adequate maatregelen te nemen om dit ook te bereiken. Achtergrond hiervan is dat in veel landen (1) het ledental én (2) de politieke invloed van de vakbonden afneemt. Het is een uitdaging voor bijna alle bonden om hiermee aan de slag te gaan, omdat het raakt aan het bestaansrecht van de vakorganisatie. 'Organising' is neergezet als dé belangrijkste taak voor de komende vier jaren.

Op zijn congres in oktober 2007 heeft de Europese Afdeling van de BWI(1) de uitdaging opgepakt en het onderwerp besproken. Het concrete resultaat is een brochure die is uitgebracht met als titel "Organising in the Building and Wood Industries"(2), waarin de toezeggingen zijn opgenomen. Het zijn benaderingen voor ledenbinding en organising. Men wil met deze brochure de discussie stimuleren, nieuwe benaderingen zoeken en 'best practices' bekend maken en uitwisselen. Ook voor FNV Bouw ligt hier dus een uitdaging!

In de brochure staan naast algemene artikelen over vernieuwend vakbondswerk ook beschrijvingen van projecten die in verschillende landen zijn/worden uitgevoerd. Eerst kort iets over enkele projecten, daarna meer aandacht voor de algemene benadering van vernieuwend vakbondswerk: regels voor de toekomst(3).

B. Relevante Europese projecten

1. Participerend vakbondswerk en organising in Duitsland

De Duitse vakbond voor o.a. de bouwsector IG BAU (Industriegewerkschaft Bau, Agrar und Umwelt) beschrijft dat hij steeds meer genooddaakt is om strategische en ingrijpende maatregelen te nemen. Ze komen in een moeilijke situatie terecht door allerlei ontwikkelingen. Het aantal werknemers in de bouw neemt sterk af, reguliere arbeid wordt steeds meer vervangen door zogenaamde 'precaire' arbeid met minder arbeidsvoorwaardelijke rechten of door illegale arbeid, de cao-onderhandelingen worden steeds moeilijker, en er is afname van vakbondsinvloed ten gevolge van een veranderde arbeidsdeling in de bouw (onderaanneming). Voorjaar 2007 besluit het congres van de IG BAU met een krappe meerderheid om in te zetten op 'participerend vakbondswerk' en 'organising'.

De Duitse vakbond zet onder andere in op het versterken van het vakbondswerk op de werkplek ('participerend vakbondswerk'), dat voorbije jaren wat minder aandacht heeft gehad in vergelijking met algemene vakbondsactiviteiten. Vakbondsactivisten op de werkplek worden meer betrokken bij ledenwervingsactiviteiten. Daarnaast worden er speciaal gevormde groepen organisatoren ingezet op bedrijven en op ledengroepen met een lage organisatiegraad. Inmiddels zijn er successen te vieren.

2. Organiseren van zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) in Nederland

Vanuit FNV Bouw en FNV ZBo een bijdrage over het organiseren van zelfstandigen zonder personeel. In het bijzonder wordt de filosofie van FNV Bouw hierbij verwoord, dat FNV Bouw de vakbond wil zijn van alle werknemers in de bouw, ongeacht hun arbeidsrelatie. De ontwikkelingen zijn niet tegen te houden, dus moet je je

als vakbond aanpassen. Door álle arbeid –d us ook tijdelijke werkers, buitenlandse arbeidskrachten, etc.- te organiseren, wil de bond een legitieme machtsfactor blijven in de sector. Vervolgens een beschrijving van FNV ZBo, zijn groei en de diensten die aan de leden verleend worden.

3. Van vakbónd naar vakbewéging in Zwitserland

Voor de Bouw- en Industriesector van de Sectie-Zürich van de Unia was drastisch verlies van leden en van politieke invloed reden om een radicale verandering te bewerkstelligen. Onderzoek wees uit, dat leden vooral lid zijn omdat zij successen willen zien op voor hen belangrijke terreinen. Niet-vakbonds-services doen er eigenlijk niet toe, als het gaat om de motieven om lid te worden.

Om successen te kunnen behalen moet er een sterke mobilisatie-kracht zijn van actieve leden. Daarom werd als strategie geformuleerd: ‘de vakbond als een beweging’. Het zelfbeeld van de bond werd een ‘beweging waarin de leden actief participeren’.

Kernpunt in de ontwikkelingsstrategie is, dat álle energie en álle mensen gefocussed zijn op de ‘core business’, cq het vakbondswerk in de ‘frontlinie’ bij de werkers in de bedrijven en op de bouwplaatsen. Wie bij de bond werkt heeft duidelijke persoonlijke doelen en minstens de helft van de tijd is men op de werkplek, bij de mensen waar het om gaat. Daarbij heeft men geleerd om assertief te zijn, bijvoorbeeld door er voor te knokken om vrije toegang tot de werknemers te krijgen, zonder gedoe met de werkgever/uitvoerder. Er is een grote mobilisatiekracht, onder andere ook doordat er in 13!! talen met werknemers gesproken wordt.

De uitgezette strategie heeft tot gevolg gehad, dat het ‘merk’ Unia bekend is bij werkenden en niet-werkenden, men is zichtbaar en men organiseert successen.

De campagne-georiënteerde strategie vraagt heel veel van de organisatie en van de medewerkers. De organisatie is ingericht vanuit het principe ‘de structuur volgt de strategie, mensen volgen de structuur’. Dat vraagt om flexibiliteit van de medewerkers. Daarbij is er veel aandacht voor het werven van personeel (nieuwe mensen moeten passen bij de strategie), en voor de nodige vaardigheden en kwaliteiten van het personeel: assertiviteit, overtuigingskracht, sociale competenties, initiatief, creativiteit, strategisch denken. Inmiddels is het percentage vrouwen rond 70 procent en het percentage migranten rond 75 procent. Elk personeelslid heeft een eigen ontwikkelingsplan.

Een dwingende voorwaarde voor het succesvol realiseren van deze strategie is de bereidheid en de moed van de organisatie, om het mobiliseren van werknemers in de strategie te betrekken, en dus succes te boeken met collectieve vakbondsthema’s.

4. Netwerk van Europese migranten-werkers

Een vierde belangrijk project komt voort uit de samenwerking van Unia (Zwitserland) en de IG BAU (Duitsland), en gaat over het realiseren van een ‘netwerk van migranten-werkers’. De veelheid aan migratie, onder andere door het vrije verkeer van personen, is een uitdaging voor de vakbonden, waaraan niet voorbij gegaan mag worden. Het organiseren van migranten-werkers is nodig om te bewerkstelligen, dat het vakbondsprincipe van gelijke behandeling ook veilig gesteld wordt. Een betere bescherming en een eerlijke rechtspositie voor migrerende werknemers is het doel. Dat moet op Europees nivo opgepakt worden. Het doel van het project is dat alle bonden op hun plek migrerende werknemers organiseren, en dat er door samenwerking langzaam maar zeker een Europees netwerk tot stand komt. In de eerste fase van het project (2008) zal de aandacht vooral uitgaan naar de migratie van werkers uit Oost- en Centraal-Europa naar Noord-Europa.

C. Vakbondsvernieuwing is aan de gang!

De vice-president van BWI-Europa, Vasco Pedrina, brengt in beeld, dat de vakbondsvernieuwing in Europa aan de gang is. Enerzijds is er een toenemende oriëntatie op ‘methodes van organising’. Anderzijds zien bonden zich steeds meer als een ‘sociale beweging’; als een beweging die z’n kracht alleen terug kan winnen, als het z’n mobilisatie-vermogen en zijn strijd-capaciteit kan vergroten. Eén obstakel dat ons daarbij nog in de weg zit is, dat

we moeten leren om 'organising' te vertalen naar de specifieke situaties van de verschillende landen. Een ander obstakel is de erfenis van bureaucratisch gedrag: 'organising' wordt belemmerd door de 'vredesplicht' die het afsluiten van cao's met zich meebrengt.

In het verlengde van de oproep van de ETUC zet Pedrina drie uitdagingen neer voor de bonden:

1. Niet alleen leden-cijfers moeten als uitdaging gezien worden. Als we aantrekkelijk willen zijn voor zeer diverse groepen én in willen spelen op hun behoeftes, dan moeten we meer aandacht hebben voor werknemers in kleine ondernemingen en voor werknemers voor wie de werkomgeving voortdurend verandert. Tegelijk is het noodzakelijk om strijd te leveren met de hardere weerstand van de werkgevers en de verschillende strategieën die zij hanteren.
2. Ledenwerf-problemen kunnen bonden pas oplossen als ze er in slagen de uiteenlopende belangen en omstandigheden van de potentiële leden te integreren en te representeren.
3. Om bij de geconcentreerde macht van grote bedrijven toch decentraal verschillende diensten te kunnen bieden, is het handhaven en vernieuwen van verschillende niveaus van interventie (lokaal, regionaal, nationaal en internationaal) van groot belang.

D. Zeven Regels voor de toekomst

In alle Europese landen hebben de bonden in grote lijnen met dezelfde problemen te maken: afnemend ledental, verzwakking van het netwerk van vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek, verzwakking van de schakel tussen vertegenwoordiging-in-het-bedrijf en vakbonden, overbelaste leiding, tekort aan jonge activisten, afnemende mobilisatie-kracht, afnemende sociale en politieke invloed.

Oorzaken voor deze problemen zijn overal ook in grote lijnen hetzelfde:

- enerzijds trends op de arbeidsmarkt (structurele veranderingen zoals de opkomst van de dienstverlenende sector, toename van migratie, toename van precaire arbeid, toename invloed kapitaal op de productieve sector),
- en anderzijds sociale en politieke trends (consumentisme en individualisering, het ontbreken van sterke sociale en politieke bewegingen die de bereidheid voeden om vakbondslid te worden en nieuwe leiders genereren, het verdwijnen van politieke verbindingen tussen de generaties, uit elkaar drijven van linkse politieke partijen en vakbonden, neo-liberalisme en neo-conservatisme, neo-corporatistische tendenzen in delen van de vakbeweging, het bureaucratische imago van bonden (vooral in Oost-Europa)).

De kracht en het succes van bonden hangt uiteraard af van een veelheid van factoren, zoals de kwaliteit van de leiders, de onderhandelingsvaardigheden, assertiviteit en mobilisatiekracht. Om als vakbond echter resultaten te kunnen boeken, zijn twee zaken een absolute voorwaarde:

- een vakbondsvisie op de sociale en politieke ontwikkelingen; en
- overtuigende strategische antwoorden op diepingrijpende veranderingen in de maatschappij en de economie.

Tegen deze achtergrond presenteert BWI-Europa in de brochure een 7-tal 'regels voor de toekomst':

1. Zorg dat je aanwezig bent aan de basis van de organisatie

Ledenwerving lukt alleen door permanente, systematische aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers in het veld. Als er ingrijpende economische of sociale veranderingen plaats vinden, moet ledenwerving door officials gedaan worden; dan mag het niet alleen overgelaten worden aan actieve leden.

Actie-principes:

- verklaar ledenwerving tot top-prioriteit, zet officials daarvoor in, en stel duidelijke doelen;
- ontwikkel een nieuw type vakbonds-official; betaalde krachten, die minsten 50% van de tijd in het veld zijn, direct contact zoeken met werknemers (bouwplaats, fabriek, kantoor), en die zich committeren aan een dynamische, strijdvaardige vakbond;
- training en voorbereiding van de nieuwe vakbonds-officials voor hun taak aan de basis;
- ook ledenwerving onder migranten, vrouwen en werknemers in precare arbeidsrelaties, en leren om op basis van hun behoefte de juiste boodschap af te geven en de juiste actie-vormen te kiezen.

2. Versterk het netwerk van vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek

Vakbondsvertegenwoordigers zijn de directe link naar leden en niet-leden, kunnen ondersteuning bieden bij de ledenwerving, en vormen de sleutel voor blijvende mobilisatie-kracht. Zij dienen specifieke training en blijvende ondersteuning en aanmoediging te ontvangen.

Actie-principes:

- ontwikkeling en ondersteuning van het netwerk van vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek moet in de strategische planning in alle organisatie-onderdelen een verantwoordelijkheid van de leiding worden, met een hoge prioriteit, en het moet effectief ingevoerd worden;
- sleutels voor succes zijn: gebruik praktische methodes, wissel ervaringen uit, leer van 'best practices'.

3. Ontwikkel mobilisatie-capaciteit

Organising wordt effectiever door grotere mobilisatie-capaciteit op industrieel en politiek niveau.

Actie-principes:

- een vakbond wordt gevormd en versterkt door acties en campagnes. Door mensen te mobiliseren en door de sociale strijd identificeren leden en niet-leden zich met de bond. Open discussies vormen de beste 'vakbondsschool': daardoor wordt de binding versterkt en het legt de basis voor het werven voor het lidmaatschap;
- werknemers leren door gemeenschappelijke actie wat solidariteit betekent, niet zozeer door boeken en door te moraliseren. Het versterkt het vakbondsbewustzijn. Het is de verantwoordelijkheid van de bonden om dit vakbonds-bewustzijn te koesteren en te versterken, zodat het leidt tot blijvende committent en toewijding;
- mobilisatie-capaciteit kan alleen bereikt worden door continue te blijven focussen op vakbonds-organising; dat wil zeggen, door een sterke aanwezigheid van de bond aan de basis;
- de mobilisatiecapaciteit hangt ook voor een belangrijk deel af van de flexibiliteit van structuren van de vakbond en van de cultuur in de vakbondsorganisatie.

4. Versterken van de interne democratie

De macht van de vakbond hangt mede af van zijn capaciteit om leden en werknemers te vormen tot deelnemers in een open en democratische beweging. Elke gelegenheid dient aangegrepen om de werknemersbelangen te verdedigen en aan te pakken. Daarbij is het wezenlijk om de onafhankelijkheid van politieke partijen te handhaven. Bureaucratisering en conservatisme zijn hierbij risico's. Als leden wat passief zijn neigen de structuren ertoe om geïsoleerd te raken van de leden. Met name de leiders moeten oog hebben voor dit gevaar en dat pareren.

Actie-principes:

- vakbonds-structuren en –activiteiten moeten er mede op gericht zijn om de deelname van leden in het besluitvormingsproces te stimuleren; democratie op alle niveau's;
- 'eenheid in verscheidenheid' is een basisprincipe voor de vakbondsdemocratie; dat wil zeggen dat er ruimte moet zijn voor verscheidenheid, maar dat het wel van belang is om telkens weer te focussen op gemeenschappelijke doelen.

5. Ontwikkel trainingen voor de bestuurders van de vakbond

Goede leiderschapskwaliteiten zijn van enorm belang. Een leider moet vele competenties hebben, maar tegelijk is het ook noodzakelijk, dat de leider zijn/haar activiteiten baseert op principes van ledenwerving, deelname van leden en mobilisatie van leden.

Actie-principes:

- werf en train geschikte leiders, met essentiële attitudes, zoals sociaal rechtvaardigheidsgevoel, strijdbaarheid, etc. én het begrip dat het commitment aan vakbonden uiteindelijk ook een bijdrage is aan de opbouw van een sociale en rechtvaardige samenleving.

Dit laatste vormt een belangrijke reden waarom onze leiders en vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek training moeten blijven volgen en deel moeten blijven nemen in debatten over politieke principes. Hun handelen moet gebaseerd zijn op de basis-waarden van de vakbeweging, zoals gelijkheid, vrijheid, solidariteit, rechtvaardigheid en vrede, en gekenmerkt worden door het verlangen naar een betere samenleving.

Door actie en reflectie ontwikkelt een vakbond zo zijn capaciteit om symbolen en positieve emoties te genereren, om zoiets te vormen als eigendomsgevoel en identiteit, en om aantrekkelijker te worden.

6. Moderniseer de individuele dienstverlening

De individuele dienstverlening blijft een belangrijk element om de vakbond te promoten. Dat is vooral ook het geval nu individualisering de trend is. Leden verwachten bij individuele dienstverlening meer dan in het verleden, dat het snel, ongecompliceerd, niet-bureaucratisch, competent en professioneel gebeurt.

Actie-principes:

- de aangeboden individuele diensten (hulp, rechtsbescherming, opleiding en training, etc) moeten regelmatig her-beoordeeld worden in het licht van de veranderende behoeften van bestaande en potentiële leden en veranderingen in de economie en de maatschappij. Hierbij moet rekening gehouden worden met de differentiatie in het ledenbestand;

- waar O&O-fondsen zijn, is de organisatiegraad veelal hoger; uit deze fondsen worden belangrijke activiteiten gefinancierd, en moeten dus gepromoot worden; echter, er zal alles aan gedaan moeten worden om te voorkomen, dat het vakbondswerk daarvan afhankelijk wordt, en het de mogelijkheid om te mobiliseren en een alternatieve sociale kracht te vormen belemmerd.

7. Het vormen van grens-overschrijdende netwerken

Tegen de achtergrond van de kapitalistische globalisering, is het vormen en versterken van grens-overschrijvende vakbonds-netwerken een peiler aan het worden van vakbondsmacht.

Actie-principes:

- ook de internationale taken moeten gericht zijn op ledenwerving en organiseren;
- onze internationale activiteiten en campagnes moeten zich richten op de concrete behoeften van de werknemers en hen ondersteunen;
- internationaal vakbondswerk moet een normale component worden in het vakbondswerk; hierbij worden verschillende voorbeelden van activiteiten genoemd;
- in trainingen en het verhogen van het bewustzijn van de collega's, moet het nut van grens-overschrijdende co-operatie systematisch geïntegreerd worden in het trainings-systeem voor de vakbondsvertegenwoordigers op de werkplek en voor leiders.

Tenslotte wordt benadrukt, dat structurele opstakels om tot organiseren te komen verwijderd moeten worden. Het doel van vakorganisaties en van vakbonds-structuren is het verdedigen van de belangen van de werknemers. In het licht van de diep-ingrijpende veranderingen in de arbeidsmarkt, en in het licht van de anti-vakbondsstrategieën van werkgevers, overheden en internationale politieke instituties, moeten vakbonden flexibel zijn, maar ook sterk. Een structureel opstakel voor succesvolle organiseren kan zijn, dat er in een sector of in een land verschillende vakbonden naast elkaar bestaan. Dit obstakel moet worden weggewerkt door samenwerking van bonden of fusies.

Actie-principes:

- omdat de kracht ligt in 'eenheid in verscheidenheid', en niet in fragmentatie in organisatie, moet er, in het belang van de leden en werknemers, gezocht worden naar eenheid als het gaat om op te treden tegen werkgevers, overheden en internationale instituties;
- binnen sectoren moeten bonden hun krachten bundelen door samenwerking en fusies, en door organiseren komen tot het realiseren van vakbondsstructuren in minder georganiseerde sectoren.

(1) De BWI is de wereldwijde vakbondsfederatie, waarin vrije en democratische vakbonden verenigd zijn uit de sectoren bouw, bouwmaterialen, hout, bosbouw en aanverwante sectoren. De BWI is in december 2005 ontstaan uit het samen gaan van de IFBWW (International Federation of Building and Wood Workers) en de WFBW (World Federation of Building and Wood Workers). De BWI representeert zo'n 317 vakbonden uit 120 landen met ongeveer 12 miljoen leden. Uit Nederland zijn de Hout- en Bouwbond CNV en FNV Bouw aangesloten. (zie: <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=mainpage&Language=EN>)

(2) De brochure 'Organising in the Building and Wood Industries' is hier te vinden (Engels): <http://www.bwint.org/pdfs/Organising%20webversion%20EN.pdf>

(3) Samenvatting van Bert Ormel