

De vakbeweging: Strategienotities

Overwegingen n.a.v. de bundel *Positie en Strategie Vakbeweging*

Onderstaande tekst is er één uit een reeks webartikelen onder de titel '*De vakbeweging: strategienotities*'.

- Alle artikelen [in één pdf-bestand](#).
- Alle artikelen [afzonderlijk](#)
- Download de bundel '[Positie en Strategie Vakbeweging](#)'

Deze 'Notities' zijn ontstaan uit een concept-blog over de in juni 2018 door De Burcht, Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, uitgegeven bundel 'Positie en strategie van de vakbeweging'¹. De definitieve blog is omgebouwd naar een korte introductie op deze 'Notities'.

(<https://kanttekenen.blogspot.com/2018/10/gelezen-positie-en-strategie.html>).

De 'Notities' zijn geschreven vanuit de hoop een bijdrage te leveren aan discussie en reflectie over het onderwerp 'strategie van de vakbeweging'. Met het oog op die doelstelling staat de tekst open voor aanvullingen, correcties en 'voortschrijdend inzicht'.

Reageren? Mail naar jan@verhagen-bakker.nl

De afzonderlijke artikelen zijn te downloaden [via deze link](#).

5. Organisatiegraad en achterban, een ander 'dilemma'

Blanke, oudere mannen met een vast dienstverband

Bovenstaande kop is ongetwijfeld wel heel erg kort door de bocht. Toch zal het voor weinigen nieuws zijn: de vakbondsachterban is al vele jaren lang géén afspiegeling van de beroepsbevolking meer.

Een situatie waar de FNV tot op heden géén adequaat antwoord op heeft gevonden, en die ongetwijfeld de structureel dalende organisatiegraad mede verklaart.

Een nieuw probleem? Bepaald niet. Al in de jaren '80 van de vorige eeuw maakt de vakbeweging zich hier zorgen over. Inclusief de zwakke vakbondspositie in de snel groeiende dienstensector en onder jongeren.

De FNV heeft een forse rij initiatieven op zijn naam staan, bedoeld om het tij te keren. Waarom lukt het dan niet echt? Te vaak lopen die initiatieven op weinig tot niets uit, of worden de resultaten niet geborgd. Soms zijn er kansrijke successen, denk aan Young & United, overigens niet de eerste poging van de vakbeweging om jongeren te bereiken. Met name de aan het voormalige NKV gelieerde KWJ is enkele jaren lang zeer spraakmakend geweest.

Toch heeft de noodzaak tot diversifiëren van de vakbondsachterban in de breedste zin van het woord, zich ontwikkeld tot een van de kernproblemen voor het keren van de dalende organisatiegraad en dalende legitimiteit van de vakbeweging.

¹ Letterlijke titel: '[Positie en strategie vakbeweging, beschouwingen, analyses en voorstellen](#)' (redactie Wim Eshuis/ Saskia Boumans - Amsterdam 2018). In deze tekst is de vrijheid genomen om de taalkundig niet bepaald charmante titel te 'converteren' naar analogie met de naam van de betreffende werkgroep: 'Positie en strategie *van de* vakbeweging' <https://www.deburcht.nl/userfiles/file/Publicatie%20positie%20en%20strategie%20vakbeweging%20WB%20de%20Burcht%20%26%20FNV%281%29.PDF>

In de bundel 'Positie en strategie van de vakbeweging' wordt de samenstelling van de vakbondsachterban een enkele maal aangeroerd, met name in het artikel '*Migratie: positie en strategie van de Nederlandse vakbeweging*' van Lisa Berntsen & Judith Roosblad.

Geslaagde vakbondsactiviteiten en resultaten komen aan bod. Lessen voor de toekomst en 'strategie' in de zin van *hoe successen te benutten in andere situaties en ze te borgen* blijven onderbelicht.

In '*De vakbeweging in de driehoek markt, samenleving en klasse*' van Saskia Boumans komen vooral de dalende organisatiegraad en de achterbanproblemen van de vakbeweging door versplintering van de arbeidsmarkt aan bod.

De organisatiegraad wordt gewikt en gewogen vanuit de insteek 'Waarde van lidmaatschap vermeerderen of verminderen.'

Opvallend is dat het uitgangspunt 'best practices', succesvolle vakbondsstrategieën, in deze beschouwingen over de organisatiegraad geen rol van betekenis speelt. Evenmin is sprake van een, bij de aanvang van het artikel aangeroerde, 'inbedding' van de problematiek in historisch perspectief.

Juist deze insteek, successen in historisch perspectief onderzocht, kan zeer bruikbare handvatten leveren voor gericht handelen in heden en toekomst.

Wie op- en neergang van de organisatiegraad na de tweede wereldoorlog in Nederland, al is het maar oppervlakkig, beschouwt zal enkele verwarrende ontwikkelingen zien. In de eerste vijftien wederopbouwjaren groeit de organisatiegraad tot in Nederland nooit eerder geziene hoogte. We praten dan over jaren waarin maatschappelijke wederopbouwconsensus en verzuiling, versterkt door een soort aan de koude oorlog gerelateerde saamhorigheid², klaarblijkelijk een grotere rol spelen bij het besluit zich wél of niet te organiseren, dan de in die periode soms zeer grote tussen leiding en leden en het gegeven dat de vakbeweging zich in die jaren minder bekommert om de (relatieve) armoede van haar leden dan om de eigen geïnstitutionaliseerde positie aan de top van de samenleving, en om de (vooral op lage lonen gebaseerde) concurrentiepositie van de Nederlandse economie. Wie NVV-publicaties als het kaderblad 'De Vakbeweging' uit begin jaren '50 doorbladert ziet opvallend veel aandacht voor aanvallen op alles wat met communisme en Oostblok te maken heeft. Misschien was men toch ook bezorgd dat die saamhorigheid wel eens zou kunnen lijden door de hier en daar (vooral in Amsterdam) ook onder werknemers nog grote invloed van de CPN.

In de jaren '60 verandert dat. Ontzuiling, individualisering, krapte op de arbeidsmarkt: het leidt er toe dat de, met name door het NVV langdurig verdedigde Geleide Loonpolitiek aan geloofwaardigheid verliest, in de hand gewerkt door het op grote schaal ontduiken hiervan door veel werkgevers. De in die jaren sterk gegroeide afstand tussen vakbondsleiding en - leden begint zich te vertalen in dalende organisatiegraad.

Voor het bestuur van bij het NVV aangesloten bonden³ reden om die afstand te verkleinen door een begin te maken met het 'bedrijvenwerk'.

Vaak wordt de 'radicalisering' van bonden⁴ genoemd als belangrijkste factor voor de in de jaren'70 weer stijgende organisatiegraad. Daarbij wordt de groei van het bedrijvenwerk en de daadwerkelijke vermindering van de afstand tussen werknemers en vakbond te vaak buiten beschouwing gelaten. Overigens betekent dit niet zozeer een verkleining van de afstand tussen leiding en leden, als wel de

² Wie NVV-publicaties als het kaderblad 'De Vakbeweging' uit begin jaren '50 doorbladert ziet opvallend veel aandacht voor aanvallen op alles wat met communisme en Oostblok te maken heeft. Misschien was men toch ook bezorgd dat die saamhorigheid wel eens zou kunnen lijden onder invloed

³ In hoeverre dit ook voor CNV en KAB (voorloper van het NKV) geldt is in dit verband niet verder onderzocht, vermoedelijk wel.

⁴ ook door de Beer centraal gesteld

groei van vakbondskaderleden tot actieve en aanspreekbare 'het gezicht' van de vakbond op de werkvloer. De daling van de organisatiegraad na 'Wassenaar' zou dan ook mede verklaarbaar zijn uit de grote moeite die veel kaderleden hadden met de onverwachte en vaak niet begrepen draai van hun bonden. De zich herstellende conjunctuur in de jaren '90, populaire vakbondsleiders als Johan Stekelenburg en de stabilisering van het bedrijvenwerk, zijn wellicht factoren geweest die een - tijdelijk - herstel van de organisatiegraad bevorderen⁵. De 'switch' van brede naar smalle vakbeweging, in de zin van een focus op 'arbeid en inkomen', lijkt betrekkelijk weinig directe invloed op de organisatiegraad te hebben, al was het maar omdat ook de wijze waarop vorm is gegeven aan de 'brede' vakbeweging relatief weinig doorwerkte in het directe vakbondswerk op de werkvloer. De 'schok' was daar minder groot dan bij de gezichtsbepalers in de hogere vakbondsorganen.

Vanaf eind jaren '90, de nu ook in de dagelijkse vakbondspraktijk merkbare verzakelijking van het vakbondswerk - de FNV als zaakwaarnemer - en het onder andere na de fusie van vier toonaangevende bonden tot FNV Bondgenoten verwatert het bedrijvenwerk, tegelijk met de vakbonds betrokkenheid bij het ondernemingsraadwerk. Het zijn deze - dichtbij de vakbondsleden plaatsvindende - trends, die wellicht grote impact hebben op de sinds die tijd overwegend steil dalende organisatiegraad⁶. Prijzenswaardige pogingen om vanaf circa 2008 het vakbondswerk meer op de werkvloer te richten⁷, organizing, lijken onvoldoende breed commitment te krijgen, zelfs spanningen op te roepen. In de vaak geciteerde congresresolutie 2017 vinden we géén duidelijke investeringsplannen voor herstel van het bedrijvenwerk. De resolutie beperkt zich tot de terechte, maar nogal vrijblijvende constatering dat kaderleden essentieel zijn voor de vakbondskracht op de werkvloer⁸. Mede daarom in deze 'Notities' extra aandacht voor dit aspect van het vakbondswerk. Daarin komt óók aan de orde de sleutelrol die actieve vakbonds aanwezigheid op de vloer kan vervullen bij het vergroten van de diversiteit van de vakbondachterban.

Zoals eerder gesteld: het artikel '*De vakbeweging in de driehoek markt, samenleving en klasse*' benadert de organisatiegraad vooral vanuit de optiek vermeerderen of verminderen van de 'waarde van het lidmaatschap'⁹.

Deze optiek werkt eerder versluisend dan verhelderend, omdat qua opzet én effect totaal verschillende manieren van vakbondswerk onder één van beide noemers worden gebracht. Dit nog los van de beoordeling van de diverse strategieën, onder andere tot uiting komend in adjectieven als 'risicovol' en 'arbeidsintensief' bij het op één hoop met organizing gegooide bedrijvenwerk.

De conclusie dat een terugkeer naar de leden als machtsbasis de aanspraak die de vakbond kan doen op haar rol als sociale partner vermindert, omdat het algemeen belang wordt ingeruild voor het ledenbelang¹⁰ lijkt een direct gevolg van het schematisch indelen van oriëntatie op 'de leden' bij business unionism.

Deze insteek sluit de facto uit dat versterken van de machtsbasis in de bedrijven gericht is op het verenigen van *alle* werknemers rond en in een activerende vakbeweging.

⁵ In het artikel van ... kunnen we lezen: "*Uit deze studies blijkt verder dat het moeilijk is om vast te stellen wat nu precies succesvolle of minder succesvolle vakbondsstrategieën en -praktijken zijn, of zijn geweest. Dat komt door de complexiteit van het achterhalen van de effecten of de impact (en dus het succes) van vakbondsstrategie en -praktijk.*" De in deze paragrafen van de 'Notities' gemaakt analyse is dan ook voornamelijk terug te voeren op de ervaringen die de auteur in die tijd 'in het veld' heeft opgedaan, door vakbondswerk in het 'eigen' bedrijf, maar ook breder via bv. de vierjarige kaderopleiding van de Industriebond.

⁶ De vraag die in een komend discussie- en onderzoekstraject van 'De Burcht' aan de orde komt, '(Terug?) Naar de werkvloer: moet dat, kan dat?' wordt, net zal de lezer niet verbazen, in deze 'Notities' met 'ja' beantwoord op het aspect 'moeten' en met twijfel op het aspect 'kunnen'. Dit laatste met name door interne zwakte, gebrek aan koersvastheid en leiderschap in de huidige FNV. <https://www.deburcht.nl/nl/Wetenschappelijk+NIEUWS/12+juni+presentatie+publicatie>

⁷ Organizing, maar ook andere (activerende) op de werkvloer gerichte vakbondsactiviteiten

⁸ Congresresolutie 2017 blz. 8 - <https://www.fnv.nl/congresresolutie-2017.pdf>

⁹ 'Positie en strategie van de Vakbeweging' blz. 57 e.v.

¹⁰ idem blz. 58

De insteek richting versterken van de vakbondspositie op de werkvloer heeft niets te maken met het eenzijdig opkomen voor insiders. De conclusie van Boumans blokkeert juist het proces waarin de vakbeweging in toenemende mate de 'outsiders' weet te bereiken en te mobiliseren. Dat proces vindt namelijk in beslissende mate plaats op de werkvloer.

Deze insteek sluit de facto ook uit dat een vakbond die zich primair richt op investeren op bedrijfsniveau, tevens een factor van belang kan zijn in overlegsituaties op (inter)nationaal niveau. Juist omdat organisatiegraad en daadwerkelijke (tegen)macht de legitimiteit van de vakbeweging versterken.

Onderhandelen vanuit kracht kan ook een halt toeroepen aan een vorm van polderen die gebaseerd is op een (uitzichtloze) combinatie van meebuigen, van vaak onmachtig, defensief en reactief gedrag. Wel kan een dergelijke koerswijziging er toe leiden dat de vakbeweging de beperkingen van de huidige neoliberale maatschappijorde ter discussie stelt, en daarmee het aspect 'partnerschap' gebaseerd op vermeend 'gedeeld, gemeenschappelijk belang' onder druk zet.

De beschouwingen over dit onderwerp in de bundel 'Positie en Strategie van de Vakbeweging' komen, zacht gezegd, nogal mager over. Vraag is tevens of resultaten van (waarschijnlijk) eerdere onderzoeken zijn¹¹ benut om tot een meer concrete analyse-aanzet te komen.

Meer over deze onderwerpen is te vinden in hoofdstuk 8 (nog meer dilemma's) van deze notitie.

Het verhogen van de organisatiegraad, nauw verbonden met 'diversifiëren' van de achterban is, zeker omdat de traditionele basis alleen maar verder slinkt, voor de FNV een kwestie van overleven. Nu al is een groot, zo niet overwegend deel van de leden niet meer 'economisch actief'.

Ruim 30 jaar lang een probleem signaleren, maar het niet oplossen, kun je niet ongestraft blijven doen. Dat onvermogen heeft naast de herkenbaarheid van koers en optreden, alles te maken met het (ontbreken van) de directe zichtbaarheid van de bond op de werkvloer, en het directe contact met de 'versplinterde' achterban aldaar.

Achterban en bedrijvenwerk

Toegegeven: het begint een eentonig verhaal te worden, maar óók in het aanpakken van het 'achterbanprobleem' is een herkenbare en positief gewaardeerde positie van de bond op de werkvloer van doorslaggevend belang. Dat vraagt om keuzes te maken. Niet stil blijven staan vanwege alle dilemma's, maar knopen doorhakken. Om er een paar te noemen:

1. rigoureuus verschuiven van het zwaartepunt van vakbondswerk. Niet van polder naar sector, de intern-verdelende discussie van de laatste jaren, maar van (zaakwaarnemende) polder, inclusief het laagste polderniveau, de sector, naar de werkvloer. Hiervan moet minstens voor de komende 10 jaar een centraal investeringspunt worden gemaakt.
2. rigoureuus kiezen voor een activerend/ participerende manier van werken. Niet alleen in de opleiding/ training van kaderleden, maar óók in het functioneren van bestuurders en 'topkader'.
3. rigoureuus afstand nemen van business unionism, in die zin dat het verdedigen van de directe belangen van een in zich beperkte, afgesloten groep leden, op den duur de vraag op zal roepen wie als laatste het licht uitdoet.

Wat voorbeelden uit het eigen vakbondsverleden die e.e.a. kunnen illustreren:

- als jong en ongeschoold werk verrichtend werkstudent duurde het in de bankwereld drie jaar (!) voor het eerste directe contact met een vakbondslid. De niet-gestelde vraag naar het lidmaatschap werd vervolgens op eigen initiatief een 'ja'. De bond was volledig onzichtbaar, wat

¹¹ een *aanname* van de auteur, geen kennis hebbende van op dit onderwerp verricht onderzoek, en ook niet betrokken geweest bij de werkzaamheden van de werkgroep resp. de auteurs. Wel zal de sinds de jaren '90 sterk teruglopende aandacht voor onderzoek naar arbeidsverhoudingen dit niet bevorderd hebben.

enige tijd later verbeterde door de eerste vorm van bedrijvenwerk, inclusief het 'aan de poort', pardon: bij de entrée uitdelen van het bedrijfsledenbulletin 'de rooie cent'. Ook de eerste successen, samen met betrokkenen realiseren van een hogere loonklasse voor de laagste schaal, worden geboekt.

- na een afgebroken studie als uitzendkracht 'de fabriek' in, alwaar binnen de kortste keren de barrières tussen 'autochtoon' en 'allochtoon' (Turks, Marokkaans, Spaans, Portugees, Antilliaans, Engels) werden geslecht...op de werkvloer.
- enkele jaren later: als 30-jarige voor het eerst naar een kadergroepvergadering in de metaal. Om gillend weg te lopen: allemaal oudere, zichzelf erg belangrijk vindende, en bij voorkeur over formele zaken als statuten debatterende mannen.
- in dezelfde periode: actief op de werkvloer, ten tijde van een reorganisatie, op de werkvloer aan de slag met een groep van circa 10-15 jongeren, waarvan de oudste ergens rond de 21 was.
- in later jaren is het ook gelukt in een 'moeilijke groep' als jonge ICT-ers een organisatiegraad van 60% te realiseren.

En het recept was eenvoudig: zie de hierboven genoemde drie punten...

Achterban en ondernemingsraad

Saskia Boumans refereert in haar artikel¹² kort aan de verhouding tussen vakbond en OR, in het kader van de 'strategische mogelijkheid' vakbondswerk gerelateerd aan de werkplek te ontwikkelen. Met als kanttekening: "*Als vakbond zal je dan een onderscheidende positie naast (sic, JV) de ondernemingsraad moeten verwerven.*"¹³

Hier zijn grote vraagtekens bij te plaatsen.

Allereerst: vakbondswerk gerelateerd aan de werkplek is geen strategische optie maar realiteit. Zij het als een nogal mager restant van de vakbondsinspanningen in de jaren '70 en '80¹⁴. Initiatieven van de afgelopen 10 jaar, zoals organisatie van activiteiten op Schiphol, bij Post.nl en Deliveroo wijzen zeer in de goede richting, maar zijn tot op heden te versnipperd en worden onvoldoende breed uitgedragen om tot een werkelijke 'olievlek' te leiden.

Ten tweede: vakbeweging en OR beide actief op de werkvloer is iets anders dan 'living apart together'. Het gaat juist om samenwerking, wederzijdse ondersteuning, gelijkwaardigheid. In de jaren '90 van de vorige eeuw onder andere door de Industriebond FNV omschreven als 'strategische alliantie'. De relatie tussen vakbond en OR op de werkvloer willen vastleggen in taakafbakening en procedures staat gelijk aan de dood in de pot.¹⁵

Vakbond en Ondernemingsraad hebben tot op zekere hoogte een verschillende rol, verschillende taken, verschillende werkwijze. Maar op de meeste gebieden is er óók overlap. Artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden is een duidelijk voorbeeld: de OR heeft op een reeks onderwerpen instemmingsrecht...tenzij het betreffende onderwerp reeds inhoudelijk via de cao geregeld is. Hier gaat 'vakbond voor OR'. Dat is niet altijd zo: voor veel onderwerpen uit artikel 25 - het adviesrecht van de OR - pleegt de ondernemer eerst en vooral overleg met de Ondernemingsraad zelf.

Maar vele malen belangrijker dan deze formele kant zijn de mogelijkheden om binnen bedrijven en

¹² De vakbeweging in de driehoek markt, samenleving en klasse

¹³ Bundel blz. 60

¹⁴ De ondersteuning van bedrijvenwerk door de FNV, en de integratie daarvan in het regulier vakbondswerk, is altijd een zorgenkindje geweest. De ommezwaai naar individugerichte zaakwaarnemer en smalle vakbeweging in de jaren '90 ging gepaard aan een nu ook beleidsmatig gesanctioneerde verdere verwaarlozing van bedrijvenwerk én van OR-ondersteuning.

¹⁵ De auteur spreekt hier vanuit zo'n 30 jaar ervaring als vakbondskaderlid, waarvan zo'n 15 jaar óók als lid van een ondernemingsraad, en als voormalig OR-opleider.

instellingen vakbeweging en ondernemingsraad gezamenlijk tot een krachtig voertuig van werknemersbelangen te maken. Dat vraagt om maximale benutting van de rechten, faciliteiten en andere mogelijkheden aan beide kanten. Inclusief de optie om de ondernemingsraad mee te nemen in een activerende aanpak van issues op de werkvloer.

Dat vraagt dan wel om een duidelijke vakbondscoers en investeringen richting bedrijven, inclusief een structurele opwaardering van 'OR-ondersteuning'.

De hardnekkige misvatting over artikel 2 WOR

Het is een hardnekkige misvatting: dat de vakbond er *voor de werknemers*, en de OR er *voor de gehele onderneming* is.

Het betreft hier een (mis)interpretatie van artikel 2 lid1 in de Wet op de Ondernemingsraden, handelend over functie en taak van de OR.

Een misvatting die na vele tientallen jaren klaarblijkelijk zo wijd verbreid is, dat nagenoeg alle 'WOR-uitleggers' hem zonder nader onderzoek uitdragen.

Sprekend over de relatie tussen vakbond en ondernemingsraad kan een onjuiste visie op functie en taak van de OR van beide zijden leiden tot nodeloze, en onproductieve verwijdering, in plaats van tot nauwe samenwerking.

Juist daarom is het van belang hier wat uitgebreider bij stil te staan.

FNV-deskundige Joan Bloemarts heeft dit destijds resoluut helder toegelicht. Hij omschrijft de betekenis van artikel 2 als volgt:

"In gewone woorden staat er, dat een onderneming pas dan goed kan functioneren, als de ondernemer over zijn beleid overleg voert met een vertegenwoordiging van het personeel. De wet zegt dus niet, dat de OR verplicht is deze of gene doelstelling van de onderneming na te streven. De OR maakt zelf uit - uiteraard met een verantwoordingsplicht tegenover de werknemers in de onderneming - op welke wijze hij het best als vertegenwoordiging van de werknemers te werk kan gaan....De OR vertegenwoordigt de werknemers van de onderneming. Hij heeft als taak de belangen van de werknemers te behartigen en te bevorderen dat deze belangen in het ondernemingsbeleid doorwerken."¹⁶

Ook artikel 2 zelf geeft dit, wie nauwkeurig leest, aan: de ondernemer stelt de OR in *"ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen"*¹⁷

Wie de discussie over de herziening van de Wet op de Ondernemingsraden in de jaren '60 en '70 naslaat, zal zien dat juist dit uitgangspunt - de OR als vertegenwoordiger van de werknemers - de huidige WOR, zij het subtiel geformuleerd in artikel 2¹⁸, onderscheidt van de oude wet van 1950 (artikel 6¹⁹).

Ook de SER signaleert in 1968 in zijn advies²⁰ dat leidt tot de WOR-1971 het probleem dat het oude artikel 6 oproept. Over de WOR van 1950 zegt de SER: *" Vooral de geest van samenwerking die op*

¹⁶ Mr. J.C.M.G Bloemarts - Handboek Ondernemingsraden -FNV Formaat - 6de druk, Amsterdam 1998 (eerste druk 1986), blz30

¹⁷ WOR artikel 2.1 - <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2017-09-01>

¹⁸ "De **ondernemer** die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 50 personen werkzaam zijn, **is in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen verplicht** om ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen..."

¹⁹ In de oude WOR (1950), Artikel 6.1: "De ondernemingsraad heeft tot taak, zulks onder erkenning van de zelfstandige functie van de ondernemer, naar vermogen bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren der onderneming."

²⁰ https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/1960_1969/1968/b04962.ashx

maatschappelijk en bedrijfstaksniveau reeds tot institutionalisering van het overleg had geleid, heeft opzet en structuur van deze wet bepaald. Dit komt tot uiting in de opzet van de wet, die uitgaat van gezamenlijke behartiging van gezamenlijke belangen, Voor uitwerking in de praktijk werd vooral het onderling vertrouwen van de betrokken partijen doorslaggevend geacht. De ontwikkeling vanaf 1950 heeft echter geleidelijk duidelijk gemaakt dat de belangen van ondernemer en werknemers wel eens zodanig uiteen wijken dat gezamenlijke behartiging door en in één orgaan, zonder nauwkeurige afbakening van bevoegdheden en taken, minder perspectieven biedt dan bij het tot stand brengen van de wet werd gedacht."

De SER stelt dan ook op blz. 6 van haar advies: *"Wat het eerste punt betreft zij opgemerkt dat het uitgangspunt van de Wet op de Ondernemingsraden wellicht wat eenzijdig heeft gelegen bij de gedachte van een bedrijfsgemeenschap en harmonie van belangen en samenwerking, waardoor niet voldoende in aanmerking is genomen dat de directeur-voorzitter van de ondernemingsraad en de gekozen personeelsleden vanuit wezenlijk verschillende posities deelnemen aan het werk van de ondernemingsraad en ieder voor zich naast het algemene ondernemingsbelang ook belangen uit hoofde van hun vertegenwoordiging in de ondernemingsraad heeft te behartigen. Het is beter niet te veel uit te gaan van een situatie van paralleliteit van inzichten en belangen van ondernemingsleiding en personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad."*

Toch pleit de SER in dit advies nog voor een Ondernemingsraad die *"als vertegenwoordiging van het personeel...tot taak heeft bij te dragen tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen."*²¹

Maar daarmee wordt het verschil met het huidige artikel 2, waar deze taak expliciet aan 'de ondernemer' wordt toebedacht, des te duidelijker.

Nader te onderzoeken?

Deze 'Notitie' heeft allesbehalve de pretentie de wetenschappelijke toegevoegde waarde, waarin de bundel 'Positie en Strategie van de Vakbeweging' tekort lijkt te schieten, wél te leveren. De beschikbare tijd, bronnen, het karakter van een 'eenmansklus', en de onvoldoende kwalificatie van de auteur verhinderen dat. Desondanks een beperkte 'voorzet' op dit onderwerp.

Op zoek naar relevante feiten en trends kunnen de hieronder genoemde vragen relevant zijn. Als voor de antwoorden geput kan worden uit bestaande literatuur is dat uiteraard 'mooi meegenomen'.

1. Veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking:
 - a. hoe is de 'versnippering' in de zin van 'te onderscheiden groepen en lagen' te definiëren?
 - b. welke 'groepen en lagen' zijn te benoemen?
 - c. hoe zien we de versnippering - kwantitatief en kwalitatief - voortschrijden in de periode 1980-2018?
 - d. welke (wezenlijke) veranderingen zijn er opgetreden in vergelijking met de periode 1950-1908; welke 'gelaagdheid' bestond al voor 1980?
 - e. onder invloed van welke maatschappelijke²² ontwikkelingen hebben deze veranderingen plaatsgevonden?
 - f.?
2. Veranderingen in het ledenbestand van de FNV:
 - a. hoe verhoudt de samenstelling van ledenbestand van de FNV zich momenteel (2018) tot 'werkend Nederland'?

²¹ Taak en functie zijn ook in dit wetsvoorstel nog onderdeel van artikel 6. Pas met de volgende wetswijziging (WOR-1979) wordt artikel 2.1. 'het' artikel over taak en functie.

²² Een bewust brede omschrijving: sociaaleconomisch, demografisch, politiek, maar zeker ook ideologisch.

- b. hoe heeft dit ledenbestand zich ontwikkeld in vergelijking met de eerder gedefinieerde groepen en lagen?
- c. welke initiatieven heeft de FNV genomen om de samenstelling van het ledenbestand te beïnvloeden; welke *uitgangspunten* en welke *methoden* zijn daarbij gehanteerd?
- d. wat waren de resultaten van die initiatieven, hoe duurzaam waren ze, wat zijn de leerpunten²³ ?

De (veranderende) gelaagdheid van de Nederlandse beroepsbevolking kan vanuit vele invalshoeken en achtergronden worden bekeken en gedefinieerd. Allemaal lijken ze relevant voor de vakbeweging.

1. gender: mannen-vrouwen, LHBT
2. leeftijd
3. culturele: autochtone of migratie-achtergrond, religie, ...
4. sectorale 'cultuurverschillen' (ICT, havens, kleinmetaal...)
5. functionele cultuurverschillen (fabriekspersoneel - kantoorpersoneel - vaste locatie - flexibele locatie (chauffeurs) enz.
6. positie op de arbeidsmarkt: werknemer, ZZP-er, werkloos, gepensioneerd, arbeidsongeschikt,...
7. verschillen in arbeidscontract: vast dienstverband, flexibel dienstverband, fulltime, parttime,
8. opleidingsniveau
9. kleinbedrijf/ grootbedrijf
10.

Het in onderlinge samenhang bekijken van de verschillende invalshoeken biedt waarschijnlijk meer houvast voor een gedegen analyse dan geïsoleerd 'inzoomen' op één of enkele aspecten.

Wat niet uitsluit dat hieruit gerichte 'speerpuntinitiatieven' kunnen voortvloeien.

²³ bv (on)voldoende ingebed binnen het 'reguliere werk' en de 'reguliere organisatie'; of het tegendeel: teveel ondergesneeuwd in het reguliere werk...