

Obama benadrukt eigen verantwoordelijkheid Arbeidsverhoudingen in de VS

De meerderheid van de Amerikaanse bevolking is erg enthousiast over de nieuwe president. Hij heeft beloofd maatregelen te nemen om de economie te stimuleren. Daarnaast staan ook openbaar vervoer, gezondheidszorg, infrastructuur, groene banen en het milieu hoog op de agenda van de nieuwe regering. Maar hoe zit het eigenlijk met de medezeggenschap in Amerikaanse bedrijven? Gaat de regering-Obama die ook verbeteren?

Koen Zonneveld, info@koenzonneveld.eu

Voor Stephen Long, de conducteur die ik op 20 januari ontmoet in de trein naar Washington, heeft medezeggenschap niet de hoogste prioriteit. Het stimuleren van de economie komt voor hem op de eerste plaats. 'Geef geld aan de mensen in plaats van direct aan de banken. De mensen zullen het gebruiken om hun leningen en hypotheek af te lossen. En de banken krijgen het geld via die weg uiteindelijk toch wel. Maar op die manier help je wel de gewone man'.

Dus toch kritiek op de nieuwe president, waarvan hij een button op zijn uniform draagt? Long: 'Obama benadrukt de eigen verantwoordelijkheid. Mensen zijn zelf ook onverantwoordelijk bezig geweest door onbetaalbare leningen en hypotheek aan te gaan'. En: 'Obama gaat meer regulering invoeren om een eind te maken aan de mateloze hebzucht', verwacht Long. 'Zelfs nu nog betalen banken bonussen aan managers die al heel veel verdienen!'

Alle treinreizigers rond Long zijn het erover eens: 'We zijn veel te veel een consumentenmaatschappij'.

Bij Amtrak, de spoorwegmaatschappij, is weinig sprake van medezeggenschap. En er zijn wel vakbonden, maar ook in de bond heb je weinig in te brengen. De bureaucraten aan de top van de bond zitten volgens Long bovenop het contributiegeld en zij bepalen volledig het beleid. Zo lang ze loonsverhogingen en andere voorwaarden voor hen afspreken blijft hij desondanks lid, zij het niet actief.



FOTO: KOEN ZONNEVELD

Fabriciano Rodriguez, de organisator van Jobs with justice in Philadelphia

Machtsverhoudingen

Nancy Harris, van de organisatie Jobs with justice (banen met rechtvaardigheid) denkt daar anders over. 'Het is zaak om je te organiseren, actief op te treden, juist ook in de vakbond'. Zij helpt mee om een miljoen handtekeningen bij elkaar te krijgen voor een vrije-keuzewet voor werknemers (Employee free choice act). Zij willen de handtekeningen samen met de ontwerpwet voorleggen aan de nieuwe president en het nieuwe congres. De vrije-keuzewet is bedoeld om:



Jobs with justice

Jobs with justice (JWJ) is opgericht in 1987, na de nederlaag van de staking van luchtverkeersleiders (de regering Reagan liet ze allemaal ontslaan en vervangen). JWJ probeert mensen te organiseren in bedrijven en wijken waar werknemers wonen, met als doel meer sociale rechtvaardigheid. JWJ bestaat uit vakbonden, wijkorganisaties, kerkorganisaties en studentengroepen. JWJ is lokaal georganiseerd. Op basis van de lokale organisaties wordt een nationaal netwerk gebouwd. Er zijn groepen in meer dan 40 steden in 25 Amerikaanse staten. JWJ denkt dat er meer bereikt kan worden door het organiseren van brede coalities van lokale basisorganisaties op verschillende onderwerpen. Ongeveer 100.000 mensen hebben getekend dat ze minimaal vijf keer per jaar op zullen komen voor hun eigen strijd of die van anderen.

De prioriteiten voor de komende jaren zijn:

- het recht om je te organiseren en het recht op collectieve onderhandelingen in bedrijven;
- het ondersteunen van het streven van werknemers naar meer democratie op de werkplek;
- gezondheidszorg voor iedereen;
- verzekeren dat iedereen in de VS toegang heeft tot betaalbare en kwalitatief goede gezondheidszorg;
- rechtvaardigheid op wereldschaal;
- aan het licht brengen van lokale gevolgen van globalisering en het bevorderen van internationale solidariteit tussen werknemers en gemeenschappen;
- het aan de kaak stellen van aanvallen op immigranten en hun gemeenschappen.

Jobs with justice is volledig afhankelijk van donaties.

Een groot deel daarvan komt van vakbonden en kerkelijke organisaties.

‘We zullen hem onder druk moeten blijven zetten. Er is in ons land sprake van een kleine verschuiving in een socialere richting en naar een duurzamere maatschappij. We zijn in Philadelphia zelfs bezig met een campagne om de belastingen te verhogen zodat de openbare bibliotheken open kunnen blijven.’

Ondanks de meerderheid van de Democraten in het Huis van afgevaardigden en de Senaat zal het nog niet meevallen om een meerderheid te krijgen voor de Employee free choice act. Niet alle Democraten zijn voorstanders. In het verleden waren er zelfs Republikeinen die de petitie voor de wet tekenden. Dat konden ze gemakkelijk doen omdat ze wisten dat het toch nooit tot een stemming in het parlement zou komen. De wet moet via de National labor relations board, een adviescollege waar op dit moment nog drie Republikeinen in zitten en een Democraat, met een zetel onbezet. Met deze samenstelling hadden werkgevers de afgelopen jaren vrij spel. Bij fundamentele conflicten tussen werkgevers en werknemers had het geen zin om er een zaak van te maken omdat de meerderheid van Republikeinen toch altijd voor de belangen van de werkgevers was. Rodriguez: ‘Maar nu zijn de verhoudingen in de maatschappij veranderd. Wij verwachten dat het gaat lukken om de wet voor te leggen. De Republikeinen en weifelende Democraten zullen binnenkort kleur moeten bekennen.’ »

- bedrijven grotere boetes op te leggen als zij medewerkers intimideren die zich willen organiseren;
- bemiddeling en bindende arbitrage op te leggen als de werkgever en de medewerkers niet tot een cao kunnen komen;
- het medewerkers gemakkelijker te maken een vakbondorganisatie op het bedrijf te laten vormen als ze dat willen.

Fabriciano Rodriguez, de organisator van Jobs with justice in Philadelphia, legt uit waarom die wet nodig is. ‘De machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers in dit land zijn volledig uit balans. Als je naar de personeelspiramides bij de meeste bedrijven kijkt dan heeft die een zeer grote basis en een heel smalle top. Er is een enorme kloof tussen de basis en de top in bedrijven. De laatste dertig jaar is er vrijwel geen reële loonstijging meer geweest. Mensen konden toch hetzelfde of meer blijven kopen door de enorme toename van de import van goederen uit lagelonenlanden’.

Waar komt die achteruitgang in medezeggenschap vandaan? Volgens Rodriguez was vooral de regering Reagan daar debet aan. Die brak de staking van luchtverkeersleiders in de jaren '80 en heeft daarna nieuwe wetgeving ingevoerd, of de al bestaande gebruikt, om vakbonden te breken en om het moeilijker te maken om je te organiseren. Rodriguez ziet op dit moment niet zo veel in ondernemingsraden in de VS omdat de afstand tussen het management en de werkvloer zo enorm groot is.

Spontane actie

Een voorbeeld daarvan blijkt bij een bijeenkomst van vakbondskaderleden op de Temple universiteit in Philadelphia. De 36 aanwezige onderhoudsmonteurs, administrateurs, schoonmakers, studenten en professoren horen met stijgende verontwaardiging het verslag aan van de vertegenwoordiger van de administrateursbond. Hun cao is al in oktober 2007 afgelopen en de nieuwe directeur van de universiteit wil niet met hen praten. Zij laat de onderhandelingen over aan een duurbetaalde externe advocaat. Die heeft laten weten dat de lonen niet verhoogd kunnen worden vanwege bezuinigingen.

Er wordt ter plekke bedacht om aanstaande zaterdag met borden te gaan demonstreren bij de komende basketbalwedstrijd van het universiteitsteam. Het is de vraag of deze spontane actie het beoogde effect gaat hebben. Fabriciano Rodriguez: ‘De meeste vakbonden lijken het vermogen verloren te hebben om mensen te mobiliseren en een actie op te bouwen. Ze denken nauwelijks na over een strategie om zo veel mogelijk leden er bij te betrekken. En dat is nu juist iets wat Jobs with justice ze kan leren.’

Symbolische overwinning

Volgens Rodriguez is de verkiezing van Obama een symbolische overwinning. Rodriguez: ‘De mensen hebben gezien dat verandering mogelijk is en je ziet duidelijk een opgang in de arbeidersbeweging. Mensen geloven er weer in dat het mogelijk is om te winnen als ze ergens voor gaan staan. Waar Bush mensen vooral aanspoorde om meer te gaan kopen, spoort Obama mensen aan om deel uit te maken van, en zich in te zetten voor, de gemeenschap’. Rodriguez denkt niet dat de regering Obama vanzelf de rechten van werknemers zal verbeteren. Rodriguez:

Arbeidswetgeving in de VS

Na de Tweede Wereldoorlog waren de vakbonden in de Verenigde Staten in het offensief. Ze organiseerden zo'n 35 procent van de werknemers (nu is dat 12,4%). Er werden verbeteringen afgedwongen, zoals hoger loon en korter werken. Dat was niet naar de zin van grote bedrijven als General Electric, Chrysler, de Rockefeller groep, Inland steel, J.I. Case. Zij schakelden conservatieve congresleden in om een anti-vakbondswet in het congres erdoor te krijgen. Dat waren senator Robert Taft, de ultraconservatieve rijke zoon van een Amerikaanse president en Fred Hartley, een republikeinse afgevaardigde die voor de Tweede Wereldoorlog een aanhanger was van Hitler en van het Japanse keizerrijk. In 1947 werd de wet aangenomen. Met maatregelen zoals:

- werkgevers kregen het wettelijk recht werknemers te ontslaan die zich bezighielden met vakbondsactiviteiten;
- een vakbond werd voortaan alleen erkend op het bedrijf als er een meerderheid van de medewerkers voor stemde. Als een vakbond geen meerderheid heeft, komt de bond het bedrijf niet in;
- de president kreeg het recht een staking te verbieden als die ingaat tegen het nationaal belang;
- er werd een afkoelingsperiode ingesteld van 60 dagen voordat een staking mogelijk is;
- leidinggevenden werden uitgesloten van de wet. Zij konden voortaan ontslagen worden als ze niet achter het standpunt van de werkgever staan;
- vakbondsbestuurders moesten een verklaring ondertekenen dat ze geen communist waren.

Groene banen

Op 30 januari heeft Obama drie orders getekend waarmee hij een begin wil maken met het terugdraaien van de anti-vakbondsmaatregelen van de vorige regering. Aannemers die werken uitvoeren voor de federale overheid moeten informatie geven aan hun werknemers over mogelijkheden om je te organiseren in een vakbond. En zij moeten bij het overnemen van een contract banen aanbieden aan de huidige werknemers. Verder is er een denktank ingesteld, de 'Taskforce on middle class working families', die ideeën moet gaan leveren om de werkende middenklasse te versterken. Uit de toespraak van Obama blijkt dat hij met die middenklasse zo ongeveer alle mensen met een baan bedoelt. De eerste bijeenkomst is op 27 februari en gaat over groene banen: hoe krijgen we meer banen die goed betalen, niet uitbesteed kunnen worden en die zullen leiden tot schoner, meer onafhankelijk, energiegebruik. ○

Amerika kan op dit terrein nog veel leren van Nederland. Bekijk op www.ORnet.nl bijvoorbeeld het dossier OR & vakbond, of zoek op ORnet op 'arbeidsverhoudingen'.

Maak de medezeggenschap belangrijk

Veel bestuurders beweren medezeggenschap erg belangrijk te vinden. Maar is dat ook zo? En waar merk je dat dan aan? Onlangs hoorde ik van de ondernemingsraad van een groot ziekenhuis dat ze dit thema – het belang van medezeggenschap – concreet hadden opgepakt. De OR organiseerde een medezeggenschapsdag waarvoor alle relevante organen werden uitgenodigd: de raad van bestuur, de centrale cliëntenraad, het managementteam en de OR zelf.



In eerste instantie was de bestuurder erg sceptisch. Hij zag de meerwaarde er niet zo van in, maar na flink aandringen ging hij overstag. De kern van de bijeenkomst bestond uit 'monologen'. Alle medezeggenschapsorganen en de raad van bestuur kregen de gelegenheid om onder leiding van een onafhankelijke voorzitter alle punten aan de orde te stellen waar ze tevreden of ontevreden over waren. De andere partijen mochten daar niet direct op reageren. Zo kwamen, uit vier verschillende hoeken, uiteenlopende aandachtspunten op tafel. Opvallend was dat de centrale cliëntenraad en de OR op veel punten dezelfde irritaties hadden, zonder dat ze dit van elkaar wisten. Terwijl de bestuurder zich juist ergerde aan de stroperigheid van de medezeggenschap en vond dat er voor de organisatie allerlei vertragingen werden opgeworpen doordat de medezeggenschap alles tot in de puntjes uitvoerde. Het optreden van de leden van het managementteam maakte duidelijk dat ze gewoon weinig van de medezeggenschap afwisten. Simpelweg omdat dit onderdeel gedelegeerd was naar de raad van bestuur. Na de eerste ronde ontstond zich een levendige discussie, waarin alle opmerkingen systematisch werden doorgesproken en bediscussieerd. Waar mogelijk werden afspraken gemaakt en verbeteringen doorgevoerd. En wat nog veel belangrijker was: unaniem werd afgesproken dat dit soort bijeenkomsten voortaan elk jaar wordt gehouden. Ik heb vaker van dergelijke initiatieven gehoord, maar zo'n bijeenkomst met alle medezeggenschapsorganen gezamenlijk, was voor mij nieuw en verrassend. Wat je hieruit kunt leren, is dat 'initiatieven nemen' lonend kan zijn en dat 'leren van elkaar' een meerwaarde oplevert. Als je deze bijeenkomsten ook nog kunt afsluiten met een informeel samenzijn, is het effect misschien nog wel groter.

John Graafmans is trainer/adviseur voor ondernemingsraden en schrijver van het boekje 'De OR en de knikkers van het spel', waarin hij zijn praktijkervaringen heeft gebundeld. Het is verkrijgbaar via www.hoven.nl, 040 - 252 70 63.

Reacties op de column: www.johngraafmans.web-log.nl.