

# **Twee jaar vakbondswerk binnen PostNL**

een reflectie

Vloerwerk

17 juni 2018

# Inhoudsopgave

<b>PostNL van binnen gezien</b>	<b>4</b>
<b>Bureaucratisering van de vakbond – een impasse</b>	<b>5</b>
<b>Voor jezelf en elkaar opkomen – een nieuwe weg</b>	<b>6</b>
<b>Concreet</b>	<b>7</b>

*Na twee jaar actief te zijn in de vakbeweging is ons gevraagd om een bijdrage te leveren aan de krant “inBeweging” van de AGN die wordt uitgegeven in het kader van de 1 mei-viering 2018.*

# PostNL van binnen gezien

De positie van de vakbond in de postsector en PostNL geen gemakkelijke. Deze sector ontwikkelt zich steeds verder tot een parttime organisatie, het aantal ZZP'ers blijft toenemen en het aantal vakbondsleden daalt.

Het neoliberale beleid en de privatisering op een krimpende postmarkt heeft louter negatieve gevolgen gehad voor zowel werkenden als de publieke dienstverlening. Het versturen van post is de afgelopen jaren alleen maar duurder geworden, terwijl de werkomstandigheden slechter worden en de kwaliteit van het geleverde werk achteruit holt.

Het management van PostNL heeft het postbedrijf inmiddels uit elkaar getrokken en tot zogenaamde "kolommen" omgevormd – de verschillende bedrijfsonderdelen 'voorbereiding', 'bezorging', 'autodienst' en 'collectie'. Iedere kolom is een zelfstandig opererend bedrijfs onderdeel geworden met een eigen financiële huishouding en budget. PostNL gaf aan met deze beleidsmaatregel meer inzicht te krijgen in de kosten en uitgaven van alle bedrijfs onderdelen. Door alle te verrichtende werkzaamheden van iedere kolom te budgetteren heeft PostNL echter ook een onderlinge concurrentie aangewakkerd. Dit laat zich gelden tot in de uiterste haarvaten van het bedrijf.

Teamcoaches zijn in een onderlinge strijd verwickeld om hun bezorggebied draaiende te houden binnen het vastgestelde financiële plaatje. Degenen die het minst goed presteren worden hierop afgerekend en uiteindelijk naar een ander bezorggebied overgeplaatst. Met het oog op komende ontslagen zijn zij als eerste aan de beurt. Dit heeft tot gevolg dat teamcoaches in hun dagelijkse werk en in het contact met postbezorgers hun boekje te buiten gaan om maar aan de opgelegde normen te voldoen.

De postbezorger staat onderaan in de laatste kolom, daar waar de negatieve gevolgen van dit beleid zich het hardst doen gelden. De postbedrijven richten zich louter op korte termijn cijfers en hebben geen oog meer voor de waarde, de kennis en de loyaliteit van betrokken werkenden. Waar vroeger kwaliteit en dienstverlening centraal stonden tellen nu de financiën en het rendementsdenken. De kwaliteit van de postbezorging staat hierdoor ernstig onder druk. De postbezorger die zijn werk graag naar behoren wil uitvoeren, merkt dat dit steeds moeilijker wordt vanwege de veranderende bedrijfscultuur.

PostNL probeert daarnaast allerhande bedrijfsactiviteiten te ontwikkelen die ver van de postbezorging afstaan, wat ten koste gaat van werkgelegenheid in andere sectoren. PostNL probeert deze taken onder slechte arbeidsvoorwaarden en tegen hetzelfde minimumloon aan het huidige takenpakket toe te voegen. Met andere woorden: het postbedrijf zoals velen dat zich nog herinneren is zo goed als verdwenen.

Om in het hiervoor geschetste krachtenveld als werkende overeind te blijven en ook nog eens voor je eigen belangen op te komen is niet makkelijk maar wel heel hard nodig.

Dit kun je vooral als je onderdeel bent van een groep, een collectief, een netwerk van mensen die elkaar vertrouwen, helpen en steunen. Dat gaat het best met collega's die zelf ervaren wat de consequenties zijn van het managementbeleid en politieke besluiten. Zij zijn het die zichzelf moeten organiseren en hebben dat in het verleden ook gedaan in onder andere de huidige vakbonden.

# Bureaucratisering van de vakbond – een impasse

Door strijd heeft de vakbeweging een positie aan de onderhandelingstafel veroverd. Maar door deze nieuwe positie is de rol van de traditionele vakbonden de laatste decennia drastisch veranderd. Daarnaast zijn de bonden uitgegroeid tot grote ‘professionele’ organisaties waardoor er binnen de vakbonden andere belangen en krachten zijn ontstaan. De beroepskrachten van de bond, die mede vormgeven aan de vakbondsstrijd, maken bijv. afwegingen die niet altijd in lijn liggen met de leden. Ook is de communicatie tussen de werkorganisatie en de leden op de werkvloer niet altijd transparant en volledig.

Vaak is ons opgevallen dat activisten in de vakbeweging van houding veranderen zodra zij een functie gaan bekleden binnen de verschillende overlegorganen in de vakbond. Men communiceert bijv. minder over wat er speelt, er is minder contact met de werkvloer en praat vooral nog binnen de gestructureerde overlegorganen. Het strategisch denken en het wegen van de verschillende belangen krijgt de overhand.

Door OR- of OC-functies worden deze vakbondsleden steeds meer vrijgesteld van hun gewone werk. Hierdoor verliezen zij het contact met diegene door en voor wie de vakbond ooit is opgericht. De echte kennis over de werksituatie bevindt zich bij hen die deze dagelijks aan den lijve ondervinden. Zij weten als geen ander wat er van belang is om een werkplek te behouden en de belangen van de werkenden te behartigen. De ‘professionele’ bestuurder zal dit niveau van kennis, ervaring en gevoel nooit kunnen evenaren, zal nooit in staat zijn om precies te weten wat er op een werkplek gebeurt, hoe de sfeer is, waarom mensen soms letterlijk ziek worden van hun werk, hoe leidinggevend met mensen omgaan.

Een activistisch vakbonds lid moet sterk gemotiveerd zijn en beschikken over een goed ontwikkelde kritische houding om hier niet in te trappen. Het zijn nu te vaak de bestuurders, de beroepskrachten en de overlegorganen die bepalen waar de vakbond voor strijdt en vooral hoe deze wordt vormgegeven. Hier scheiden zich de wegen van de activist en de professional van de werkorganisatie.

De keuzes en overwegingen van de werkorganisatie kenmerken zich door het wegen van vele belangen. De vakbond heeft als “speler” in dit krachtenveld zelf inmiddels ook wat te verliezen. Imagoschade aan de merknaam, overlegorganen waarmee men op goede voet wil blijven, de angst om de plek aan de CAO-tafel door verharding van de strijd te verliezen. Dit gecombineerd met een sterk vergrijzend en dalend ledenbestand houdt de vakbond al jaren in een impasse. Men is bang om te verliezen wat men heeft, en is daardoor niet in staat te veranderen.

Door verdergaande professionalisering, bureaucrativering, gebrek aan transparantie, verminderde inkomsten en hoge lasten bevindt de vakbond zich in een neerwaartse spiraal. De vakbond die nu worstelt om gewicht in de schaal te leggen en niet meer beschikt over een activistisch kader, kan de gevraagde koerswijziging niet realiseren. Een juist die koerswijziging is hard nodig gezien de doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt en de afbraak van ons sociale stelsel. De vakbonden zijn te ver afgedreven van de reden van bestaan en een doel op zichzelf geworden. De onafhankelijke strijd is ingewisseld voor een positie als overlegpartner in een neoliberal speelveld. Van strijdbare vakorganisatie naar een sociale ‘ANWB’ in het polderoverleg.

De vakbond heeft zich daarnaast te laat gerealiseerd wat de gevolgen zijn van de flexibilisering en privatisering zijn voor grote arbeidssectoren van de arbeidsmarkt. Het lukt de vakbond niet om de werkenden in de geflexibiliseerde en onzekere arbeidsmarkt te bereiken en te organiseren.

# Voor jezelf en elkaar opkomen – een nieuwe weg

Een uitweg uit deze impasse kan de vorming van een solidariteitsnetwerk zijn. Dat vraagt om werkenden die in staat zijn zichzelf te organiseren en te bouwen aan onderlinge vertrouwensrelaties. Het solidariteitsnetwerk is een organisatie-model dat het dichtst bij de werkenden zelf staat.

De basiswaarden zijn gelijkwaardigheid, vrijheid, autonomie en directe actie. De kracht van een solidariteitsnetwerk zit hem erin dat je samen met elkaar een strijd kunt winnen waar je dat als individu niet lukt. Het solidariteitsnetwerk put zijn kracht uit activisten die zelf op de werkvloer staan. Zij die hulp vragen aan het solidariteitsnetwerk moeten bereid zijn dit wederkerig ook aan anderen te bieden. Zij die hulp vragen aan het solidariteitsnetwerk moeten bereid zijn dit wederkerig ook aan anderen te bieden.

In de afgelopen jaren hebben wij als groep een aantal voorvallen zelf als collectief opgepakt. Wij hebben bezwaar gemaakt tegen het dreigend ontslag van een collega, die op onheuse gronden de wacht zou worden aangezet, en zijn er in geslaagd dat te voorkomen. Wij zijn opgestaan tegen de intimidaties van een leidinggevende en deze is daarop teruggekomen en we hebben gestaakt voor het behoud van reiskostenvergoeding en zijn daar deels in geslaagd.

Initiatieven zoals Vloerwerk in Amsterdam hebben ons laten zien dat er middels solidariteit en directe actie een hoop te winnen valt. Dit initiatief komt op voor werkenden in vooral de horeca en schoonmaakbranche, sectoren die gekenmerkt worden door lage lonen, kleine contracten en een sterke afhankelijkheidsrelatie tussen werkgever/eigenaar en werkende. Het gaat in veel gevallen om niet uitbetaalde salarissen en slechte werkomstandigheden; uitbuiting van werkenden in een zeer kwetsbare positie, zoals werkenden uit andere culturen die bijv. hun rechten niet kennen of geen vertrouwen hebben in grote bureaucratische organisaties. Vloerwerk zegt hierover:

“Werkenden die eerder hulp hebben gezocht bij grotere instanties en de vakbond. Daar verstrikt raken in de bureaucratie. Je legt je situatie uitvoert uit, waarop je te horen krijgt dat je wel helemaal gelijk hebt maar dat er niets aan te doen valt. Of dat je een erg breed probleem aankaart, dat dan via de politiek moet worden opgelost en dat je daar eigenlijk dan maar op moet wachten. En zo kunnen we nog wel even doorgaan.

De vakbonden klagen over hun machteloosheid binnen de horecasector. Ze worden buiten de deur gehouden en daar blijft het min of meer bij. Werkers in de horeca hebben ondertussen meer dan eens het gevoel dat hun omstandigheden blijkbaar ‘normaal’ zijn, en dat er geen alternatief is.

Vloerwerk wil een nieuwe aanpak introduceren. Met die aanpak ontstaan er wél kansen in gevallen die nu als kansloos worden afgedaan. Hierbij wacht men niet op wat anderen gaan doen maar speelt men zelf de hoofdrol.”

## Concreet

Het opstellen van een eisenbrief en deze met een groep mensen aan de betreffende werkgever overhandigen is een eerste stap om het probleem op te lossen. De kracht van een groep zet de eisen kracht bij. Het verbindt tevens de deelnemers van deze actie. Men zal zich meer betrokken voelen bij het vervolg na aanwezig te zijn geweest bij het kenbaar maken van de eisen.

Een eisenbrief kan indien nodig opgevolgd worden door demonstraties op de werkplek van de betrokken gedupeerde. Een restaurant dat zich wekelijks geconfronteerd ziet met een groep mensen die de slechte werkomstandigheden van deze zaak kenbaar maakt zal zich hier snel over beraden. Zo biedt een solidariteitsnetwerk mogelijkheden en concrete handreikingen voor werkenden die nu door de traditionele vakbonden niet bereikt worden.

Als werkende bij PostNL zien wij in het bouwen in een solidariteitsnetwerk de mogelijkheid om zelf onze eigen situatie te verbeteren. Op deze manier kunnen we een strijd aangaan waar dat als individu niet lukt en waar de vakbond afwezig is. Wij zijn er voor jou, als jij er voor ons bent. Onze remedie voor de machteloosheid is het verenigen van de machtelozen. Samen staan we sterk.

nl.anarchistlibraries.net



Vloerwerk  
Twee jaar vakbondswerk binnen PostNL  
een reflectie  
17 juni 2018

vloerwerk.org  
Dit artikel verscheen in InBeweging in Nijmegen 2018.

**a-bieb.nl**