



column

FIEKE VAN DER LECO

HOGLERAAR, TOEZICHTHOUDER,
BESTUURDER, SER-KROONLID EN
VOORZITTER SCOOR

Opzij, opzij, opzij

Het is alweer 38 jaar geleden dat Herman van Veen een grote hit scoorde met zijn lied waarin hij de draak stak met de gehaaste generatie van toen. Inmiddels is bijna iedereen gehaast en zijn er hele bedrijfstakken die geld verdienen aan het onthaasten van dolgedraaide mensen. Ook zijn er sindsdien mensen geboren die we nu graag in de or zouden zien deelnemen. Het is de generatie die moet 'rennen, springen, vliegen, duiken, vallen, opstaan en weer doorgaan.' Oftewel carrière maken, een gezin in de lucht houden, gezond blijven en vooral: leuk, hip en happening leven. Dat is niet te doen. Geen wonder dat een lidmaatschap van de or er niet ook nog bij kan.

Of is er iets anders aan de hand? Na 'opzij, opzij, opzij' zingt Herman 'maak plaats, maak plaats, maak plaats.' Is er genoeg ruimte voor nieuwe or-leden die het anders willen doen, al is het maar omdat ze het niet op dezelfde manier kunnen doen? Staat de or open voor andere werkvormen, waar minder vaak en langdurig wordt vergaderd, maar meer wordt geskypet, geyammerd en geappt?

De netwerk-or biedt hiervoor mogelijkheden. In plaats van zich te kandideren voor een volcontinu lidmaatschap, nemen medewerkers deel aan projecten met een begin en een einde. Ze kunnen meedoen op terreinen die hen boeien en waar ze iets willen toevoegen. De kern-or maakt op die manier gebruik van een flexibele schil uit de achterban en heeft zo een hefboom om snel en gericht dingen voor elkaar te krijgen. Omgekeerd kunnen jongere mensen snuffelen aan de medezeggenschap zonder zich meteen voor jaren vast te leggen. Dat doen ze immers liever 'een andere keer misschien, als het echt moet.' Zo wordt ook het or-werk flexibeler, en dat past bij de veranderende samenstelling van het werknemersbestand.

LEEN MOOLDIJK

LID OR
APM TERMINALS ROTTERDAM

Or-lid aan
het woord

Liever op één lijn

APM TERMINALS VORIG JAAR KWAM IN HET NIEUWS TOEN DE DIRECTIE DE WERKNEMERS INDIVIDUEEL EEN WERKZEKERHEIDSGARANTIE AANBOOD. DE OR HAD EEN VOORTREKKERSROL EN DE VAKBOND VOELDE ZICH GEPASSEERD. HOE IS HET NU?

Wat gebeurde er precies?

'De werkgever is met ons in overleg gegaan. Omdat er nogal wat zaken onzeker waren bij onze terminal, wilde de werkgever de werknemers geruststellen met een werkgelegenheids-garantie zonder clausules. De bonden wilden een sectoraal werkgelegenheidsplan, met allerlei clausules, voor de hele containersector. Zij vonden het onjuist om arbeidsvoorwaarden af te spreken die niet in de cao zijn geregeld. En wij als or moesten solidair zijn met de bonden.'

Je verwacht: daar is een bond blij mee?

'Precies, dat dachten wij ook. Daar kun je als werknemers toch geen nee tegen zeggen? Voor de FNV is het een principekwestie. Toen wij ons achter het directievoorstel schaalden, is

de FNV naar de rechter gestapt. Die rechtszaak hebben we gewonnen. De werkgever heeft de werkgelegenheidsgarantie toen uiteindelijk via individuele arbeidsovereenkomsten afgesproken en nu staat het ook in onze cao.'

Is de strijdbijl met de bonden begraven?

'Nee, allerminst. De FNV is in hoger beroep gegaan. CNV heeft daarvan afgezien. Met de FNV zijn de verhoudingen heel slecht. Zij willen het overleg niet meer aan met ons, terwijl wij daar wel voor openstaan. Sinds de vorige verkiezingen zit er bij ons niemand meer in de or via een vakbondslidst. Het is een vervelende situatie, raar ook voor een havenbedrijf. Het liefst wil je op één lijn zitten. Je hebt elkaar nodig. Maar voorlopig zit het er even niet in.'

