

In de afgelopen jaren waren er in Nederland relatief weinig stakingen. Hoe anders was dat in bijvoorbeeld de jaren tachtig. In mijn herinnering waren er toen regelmatig conflicten tussen werkgevers en werknemers die tot grootschalige en langdurende acties leidden.



Vanwege de grote kabinetsbezuinigingen is het voor de werkgevers in de sociale werkvoorziening niet mogelijk een loonbod te doen. Vooral daardoor zijn de onderhandelingen over een nieuwe Wsw-CAO vastgelopen. Om druk op de onderhandelingen te zetten en om de landelijke politiek te laten weten hoe groot de zorgen zijn over de noodzakelijke veranderingen binnen de sociale werkbedrijven, hebben de vakbonden aangekondigd acties voor te bereiden. Op 8 juni, wanneer de VNG-leden zullen stemmen over het bestuursakkoord, zullen de eerste acties plaatsvinden. Ik heb nog niet meegemaakt dat acties werden gehouden bij bedrijven waarvoor ik werkte. Ik heb me daarom laten voorlichten hoe we als werkgever om dienen te gaan met aangekondigde acties. Omdat ik denk dat de meeste lezers van deze column ook niet eerder met werknemersacties te maken hebben gehad, deel ik hier een paar zaken die op z'n minst wetenswaardig zijn.

- Actievoeren is een grondrecht van werknemers. Dit staat in het Europees Sociaal Handvest.
- Acties mogen alleen gevoerd worden als laatste redmiddel. Er moet sprake zijn van aantoonbaar vastgelopen onderhandelingen.
- Acties zijn bedoeld om druk te zetten en zullen de werkgever dus pijn doen, maar er mag geen onevenredig grote schade worden toegebracht.
- De rechter zal meestal werkonderbrekingen, stakingen, en stiptheidsacties toestaan, maar poortblokkades en bedrijfsbezettingen zijn normaal gesproken verboden.
- Acties moeten tijdig bij de werkgever worden aangekondigd. Daarna worden tussen de bonden en de werkgever spelregels besproken. De werkgever moet weten wat hem te wachten staat en moet gelegenheid krijgen om eigen schade te beperken, schade aan derden te voorkomen en gevaarlijke situaties uit te sluiten. De rechter zal een actie verbieden zodra de spelregels niet in acht worden genomen.
- De werkgever mag geen uitzendkrachten inhuren om het werk van stakers te verrichten. Wel mag hij eigen werknemers van andere bedrijfsonderdelen en van andere bedrijven binnen zijn concern het "bestaakte" werk laten uitvoeren.
- De hoofdregel bij acties is "geen arbeid, geen loon". De werkgever hoeft gestaakte tijd niet uit te betalen. Dat geldt natuurlijk voor de stakende vakbondsleden die een (beperkte) uitkering uit de stakingskas krijgen, maar óók voor werkwilligen die door de staking van anderen hun werk niet kunnen doen.

Het belangrijkste dat ik heb geleerd van mijn voorbereiding op eventuele acties is dat de grootste schade die kan ontstaan meestal niet de directe schade als gevolg van productieverlies is, maar de relatieschade die kan ontstaan tussen werkgever, werknemers en bonden en ook tussen werknemers onderling (b.v. tussen stakers en werkwilligen). Het is daarom van het grootste belang om, met respect voor ieders belangen, eventuele acties te zien als een noodzakelijk kwaad in een proces dat aan het einde weer een gezamenlijke toekomst moet opleveren. Zo beschouwd een grote uitdaging, maar ook een boeiend proces.

Ik wens u een goede relatie met uw werknemers.

Staken is een grondrecht; maar geen vrijbrief



TEKST IVO KORTE
IVO KORTE IS DIRECTEUR VAN DE SLUIS GROEP, HET LEER-WERKBEDRIJF VOOR WOERDEN EN OMGEVING DAT MENSEN MET EEN AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT EEN TRAJECT BIEDT NAAR ZO REGULIER MOGELIJK WERK
FOTOGRAFIE REGIOSTOCK/
MICHEL TER WOLBEEK

REAGEREN?
IKORTE@SLUISGROEP.NL