

Haastige spoed zeker in crisistijd niet goed

12 juni 2009

CRISIS Vakbonden waarschuwen werknemers in de ICT-branche voor overhaast reageren op voorstellen werkgever

door: Désirée Crommelin

We kennen die verhalen allemaal uit de wandelgangen of van bij het koffieapparaat over hoe onder het mom van de economische crisis een sanering of reorganisatie plaatsvindt. De lijst saneringsmaatregelen is lang en kent een grote variëteit.

Om er eens een paar te noemen: inleveren van maandsalaris; vervallen van de bonus; inleveren van vakantiedagen om deze vervolgens te moeten terugkopen; verplicht vrijwillig een sabbatical nemen; in den minne beëindigen van een arbeidscontract om zo de kantonrechter te omzeilen enzovoort, enzovoort. Hoe stel je je nu teweer als IT-werknemer tegen deze soms slinkse en vaak ondoorgroondelijke maatregelen van je werkgever?

De bestuurders van de vakbonden – Maurice Limmen van CNV Dienstenbond; Nevin Demirtas van FNV en Huug Brinkers van De Unie – zijn eensgezind in hun adviezen. Belangrijkste advies: IT'ers verenig u! De tijd is er volgens de vakbondsbestuurders meer dan rijp voor in een sector die traditiegetrouw zeer individualistisch getint is.

Daarnaast waarschuwen ze voor overhaast reageren. Als je persoonlijk benaderd wordt om jouw steentje bij te dragen aan de reorganisatie, dan doe je het volgende: luister, zeg niets toe, teken nooit iets, vraag of de voorstellen van tijdelijke aard zijn, vraag ze op papier mee, eis geruime tijd om erover na te denken en erop te reageren. Als je reageert, doe dat niet zonder juridisch advies. Laat je niet opjatten of onder druk zetten met de woorden 'de anderen hebben het al getekend'. Last but not least, het indringendste advies van de bonden is: Gooi het in de groep en laat je niet uit elkaar spelen. Vandaag is het je collega, morgen jij! Laat je stem horen! Organiseer medezeggenschap met collega's van je afdeling, in de ondernemingsraad, in de vakbond of met alle drie. Deze oproep tot de macht van het getal is voor de bonden meer dan ziertjes winnen; zij spreken door schade en schande wijs geworden.

Hun ongevraagde advies aan de werkgevers luidt overigens: Behandel je medewerkers als volwassenen! Werkgevers doen er wijs aan open kaart te spelen over hoe de zaken ervoor staan in plaats van saneringsmaatregelen als feiten mee te delen. Ze bereiken meer bij hun medewerkers door hen uit te leggen waarom er gereorganiseerd of gesaneerd moet worden. Ten slotte eist de werkgever offers van hun werknemers die diep ingrijpen in hun leven: hun gezin, schoolgaande kinderen en vergeet zeker niet hun maatschappelijke status. Geheimzinnigheid riekt naar willekeur en geniep en zet kwaad bloed bij je medewerkers die hart voor de zaak hebben. Het lokt voorspelbare verontwaardiging uit. Zij 'mogen' zeker alleen in slechte tijden delen in het ondernemersrisico, waarbij hun baan zelfs in het geding is.

De mens een wegwerpartikel te noemen gaat de vakbondsbestuurders te ver; wel vallen woorden als harteloos, schaamteloos en rücksichtslos, maar ook assertiviteit. Ga op zoek naar de zin en onzin van de plannen, naar de onderliggende redenen van de werkgever. De hamvraag die werknemers moeten stellen wanneer van hun offers worden gevraagd, is: Wat zijn de onderliggende bedrijfseconomische redenen? Wat is het nut van deze sanering? Wat levert het me op als ik inlever? Voor wat hoort wat! Betekent korting op het salaris dat het vrijgekomen geld aangewend wordt om het bedrijf gezond te maken en zo te reorganiseren om te anticiperen op betere tijden? Of vloeit het geld gewoon richting de buidel van de aandeelhouder?

Het ligt voor de hand dat HP bij de vakbondsbestuurders voor op de tong ligt. Dat is nu zo'n geval waarbij inleveren moeilijk aan het personeel is uit te leggen. De afgelopen jaren werden miljardenwinsten vergaard. Nu worden bij een zuchtje tegenwind forse offers gevraagd. "Een bedrijf spaart als een goede huisvader wanneer het goed gaat voor slechte tijden", vindt CNV-bestuurder Limmen. "Maar de afgelopen jaren heeft de waarde voor de aandeelhouder zwaarder gewogen dan het voortbestaan van het bedrijf. Dat zien de mensen bij HP heel scherp en dat maakt hen bitter."

De Unie-bestuurder Brinkers voegt eraan toe: “Dit is slecht voor HP en voor de IT-branche. Studenten onthouden dit en kiezen voor een ander soort werkgevers en in een andere sector. Daar kan geen promotiecampagne voor werken in de IT van de branchevereniging ICT–Office op scholen tegenop!” Nevin Demirtas, bestuurder bij de vakbond FNV, noemde HP al eerder in Automatisering Gids ‘rupsje nooitgenoeg’. Tijdens een inbeeldag vorige week voor werknemers van Atos Origin – FNV-leden en niet-leden – ervoer zij wat de crisis met mensen doet en met de sfeer op hun werk. “Met name werknemers van 45 jaar en ouder waren in paniek en bang. In de meeste gevallen waren ze geen bankzitters en ook niet overtollig verklaard of zelfs maar benaderd door de baas! En dan toch die angst en onmacht. Mijn indruk is overigens dat bij het hoge management van Atos Origin goede intenties leven om er alles aan te doen om mensen intern of extern te herplaatsen. Het middenmanagement daarentegen spreekt de mensen direct aan, maakt een afspraak voor een gesprek en zet mensen onder druk voor de offers te tekenen.

Hetzelfde geldt, zo blijkt uit hun ervaringen ook voor het midden- en kleinbedrijf dat graag in deze tijd de grote napaen. De vakbonden drukken ook hen op het hart: Speel het spel netjes. Je moet met je mensen verder. Wat je niet moet doen, en dat ziet CNV-bestuurder Limmen te vaak bij jonge hoogopgeleide werknemers, is je als een mak schaap de laan uit laten sturen. Jonge mensen hebben een beperkt referentiekader van werkervaring bij verschillende bazen, zijn onervaren en dus kwetsbaar in arbeidsvoorwaarden en de mores hierbij. Wel bezitten deze jonge hoogopgeleide mensen met hun actuele expertise juist veel waarde voor een bedrijf, zeker bij het weer opbouwen van het bedrijf voor de toekomst na de sanering van vandaag.

“De groep wordt eufemistisch de flexibele schil van de organisatie genoemd. Het gaat hier wel om zo’n 30 procent van de werknemers die recent geheel geruisloos is afgevoerd. Als dit de schil is, dan vraag ik me af: Wat is dan de vrucht met pit van de organisatie?” Vakbonden vinden deze gang van zaken maatschappelijk geen goede zaak: jonge mensen staan vele illusies armer buiten. Ze werden eerder even als snelle consultant binnengehaald, lekker gemaakt met die blitse leaseauto en BlackBerry, nu vertrekken ze als ridder te voet. Het advies van CNV aan deze jonge werknemers luidt: “Laat niet met je sullen, zorg dat je je geld waard bent, want die nieuwe baan ligt echt niet voor het oprapen. Die tijden zijn voorbij.”

Hen eruit zetten is volgens de bonden voor een bedrijf veel te gemakkelijk. Het geeft geen enkele prikkel aan de werkgever om mensen voor zich te behouden om gezamenlijk aan een toekomst te bouwen. Straks als de markt weer aantrekt, wordt het kennigat voelbaar, dus expertise duur en moet je mensen weer intern opleiden. L’histoire se répète .

Huug Brinkers van De Unie ziet juist een andere beweging. “De werkgever grijpt de sanering aan zich van oudere werknemers te ontdoen. Sommigen van hen zijn via insourcing vanuit sectoren als de grafische industrie of de financiële dienstverlening binnen de IT-sector komen werken. Zij hebben vaak nog recht op afwijkende arbeidsvoorwaarden die de werkgever vandaag de dag liever kwijt dan rijk is.”

Het begrip solidariteit staat op beide kanten van dezelfde munt. Wat moet een werkgever denken van die oproep van de bonden tot solidariteit? Hij zelf vraagt toch van zijn medewerkers binnen het bedrijf onderlinge solidariteit en vooral met hem en zijn plannen! De assertieve werknemer daarentegen zoekt solidariteit bij zijn collega’s binnen het bedrijf en gaat op zoek naar de onderliggende redenen van zijn werkgever. Zo kunnen ze als groep welbeslagen ten ijs met hulp van de OR of vakbonden, een deal sluiten waar alle partijen baat bij hebben.

Op het oog lijkt het te gaan om tegenstrijdige belangen. Dat is niet zo, want hakken in het zand brengt niemand vooruit. “De FNV en ook onze collega-bonden hebben het belang voor ogen van zowel de mensen die vertrekken als die blijven, dus van de continuïteit van het bedrijf. Ervaring leert dat bonden met hun kennis en ervaring bij onderhandeling omstandigheden kunnen beïnvloeden en zo veranderen. Daarvoor is het een must dat leden en niet-leden de bonden goed op de hoogte houden van wat er gebeurt binnen een bedrijf. De bond kan dan in zijn reactie de medewerkers die in de knel zitten een hart onder de riem steken, wanneer blijkt dat het elders ook speelt.”