

Jong, Jaap de (Red.) (1981, 13 februari)

Verslag van een interview met Dhr. W. de Groot, op maandag 12 januari 1981 te Hilversum afgenomen door Harry Peer en Jaap de Jong [niet gepubliceerd]

[In kader activiteiten projectgroep Sociologie van Vakbeweging en Organisatieverandering].

Ik ben op 26 sept. 1938 in overheidsdienst gekomen, als hulpmonteur bij het gemeentelijk lichtbedrijf.

Dat was geen doelbewuste keuze. Ik ben eerst een maand tijdelijk in het particulier bedrijf geweest, waarna ik door het arbeidsbureau verwezen werd na het gemeentelijk lichtbedrijf. Ik heb me onmiddellijk georganiseerd bij de Algemene Nederlandse Metaalwerkersbond, waarvan ik lid bleef toen ik overging naar de overheidsdienst.

Binnen die bond was ik alleen enigszins actief binnen de jeugdbeweging.

U komt uit een sociaaldemocratisch nest?

Nee, niet echt. We waren thuis met zeven kinderen, in twee leeftijdsgroepen. Ik was de oudste van de jongste groep. Dus toen ik zo oud was dat ik onderscheidingsvermogen begon te krijgen, werkten mijn oudere broers al lang, en waren natuurlijk georganiseerd en lazen Het Volk; terwijl mijn vader conservatiever was, minder geëngageerd, hij las bv. Het Nieuws van de Dag, een bijblad van de Telegraaf. Mijn oudste broer was penningmeester van de VARA-afdeling Hilversum en zat in de SDAP. Hij heeft voor mij de toon gezet, de richting aangegeven.

Dat leidde er logisch toe dat ik me ook onmiddellijk organiseerde. Bij die ANMB heb ik nog een jubileum meegemaakt, het 25- of 40-jarig bestaan, ter gelegenheid waarvan de bond aan elk lid twee stel bestek, gemaakt bij de SOLA-fabrieken, gaf. Dat spul is zo goed, daar eten we nog steeds van, terwijl het van voor de oorlog is. Dat was een enorm cadeau toen. Dat kan ik me nog herinneren van den ANMB. Misschien niet zo belangrijk, maar wel karakteristiek voor die tijd.

Het was dus ondertussen 1939, in de bedrijven werd veel gepraat over de dreigende oorlog, en als je je kritisch opstelt dan word je al snel aangesproken over die zaken. Ik heb het er niet makkelijk mee gehad, want hoewel je ervan overtuigd was aan de goede kant te staan, zag je hoe het recht steeds meer werd vertrappt, de menselijke waardigheid steeds meer kreeg te leiden, je zag dus dat het de verkeerde kant opging.

Een gevolg van het uitbreken van de oorlog is geweest het massaal bedanken door velen van ons voor de toen gelijkgeschakelde vakbeweging. Dat heb ik toen ook gedaan.

We moeten over de oorlogstijd niet praten, die heeft wel te maken met je principes, maar je vakbewegingsactiviteiten waren niet aan de orde.

Na de oorlog is dat natuurlijk weer direct opgepakt, gedurende de oorlog werd mijn dienst overgeheveld naar de PTT, daar kwamen we terecht in het district Utrecht van de radiocentrales. Dat werd na de oorlog opgeheven en wij kwamen bij het telefoondistrict Amsterdam.

Ik ben lid gebleven van de metaalbewerkeren tot dat de ABVA werd opgericht, ik ben van geen andere bonden lid geweest. Ik ben overgegaan bij de oprichting van de ABVA in 1947. Toen heb ik me meteen ook, ik weet niet meer waarom, of ik gevraagd ben of dat ik mezelf heb opgegeven, bereid verklaard om activiteiten in het kader van de PTT-bezigheden te doen. Ik ben in het Telefoondistrict Amsterdam actief geweest in de zgn. contactcommissie, die je moet zien als een voorloper van de dienstcommissie. Daar zaten we met veertien mensen uit het hele telefoondistrict in, wat belangrijk was omdat het een zekere informatie garandeerde vanuit het hele district. Dat hebben we een aantal maanden kunnen doen, de inhoudelijke discussies hielden hoofdzakelijk verband met de materiële noden van het personeel toentertijd. Dus broeken, schoenen, sokken, jassen, uniformkleding in het algemeen dus en de vervanging ervan. De kwaliteit was toen bijzonder slecht. Verder met vergoedingen voor werktijden, voor extra werk, voor de uitzending naar verschillende gebieden toe waar PTT-ers moesten helpen met het opheffen van calamiteiten.

Na die paar maanden was men van vakbondszijde zo ver dat het mogelijk werd in de PTT-districten dienstcommissies in te stellen. Dat was een bij reglement geregelde zaak, de contactcommissie was een meer informele aangelegenheid. Men had een modus gevonden op basis waarvan het personeel vertegenwoordigd kon worden in de dienstcommissies. Dat was hoofdzakelijk het georganiseerd

personeel, de organisatiegraad in het telefoon-district was goed, zo'n zestig procent. En dat gebeurde ook in andere districten en in de Post waarschijnlijk ook wel. In die dienst-commissie zat ook nog een stuk verkiezing. Merkwaardig was dat de directeur van het district, die niet tegen de dienstcommissie was, toch daarnaast ook de contactcommissie in stand wilde houden. Maar dat hebben we afgewezen, we hebben nooit goed begrepen waarom hij dat wilde. Waarschijnlijk wilde hij dat een beetje als informeel overleg beschouwen.

Ik ging toen ook deel uitmaken van het afdelingsbestuur Hilversum.

Als vertegenwoordiger van de PTT, een niet onbelangrijke groep. Even later kwam ook een vertegenwoordiger van de postgroep in dat bestuur, de tegenwoordige secretaris Hijman, die dus ook al zo'n dertig jaar, misschien wel langer in dat bestuur zit.

In dat afdelingsbestuur zaten hele gerenommeerde mensen, het was goed gespreid over de diensten: de belastinggroep, PTT, gemeente, dat was altijd een heel belangrijke groep, en volksgezondheid. De Zonnestraal was er in vertegenwoordigd. We hebben in dat bestuur altijd goed gefunctioneerd, er waren wel eens problemen maar die waren altijd oplosbaar.

De belangrijkste werkzaamheden in dat bestuur waren behartiging persoonlijke zaken, in eerste instantie bij de gemeente. Dan het maken van propaganda en het proberen meer leden te krijgen. Verder het onderhouden van kontakten met de HBB, de Hilversumse Besturenbond. En uiteraard het onderhouden van relaties met het hoofdbestuur.

Je had toen nog niet de tussenschakel van districtsbestuurders maar je had rechtstreekse kontakten met het hoofdbestuur, die waarschijnlijk intern een taakverdeling hadden waarbij ieder bepaalde groepen voor zijn rekening nam.

Ik vond die directe relatie wel prettig, en de hoofdbestuurders hadden zo ook beter contact met de afdelingen dan nu waarschijnlijk het geval is.

Maar je hoort ook wel eens dat de afstand tussen gewone vakbondsleden en bezoldigde bestuurders in de jaren vijftig veel groter was dan nu het geval is.

Dat kan best zijn, maar het gold niet voor de afdelingsbestuurders. Er is een apart probleem van afstand tussen leden en leiding, dat is er overal. Het is niet de schuld van de leden, het is niet de schuld van de bestuurders. Ik denk dat het te maken heeft met de gecompliceerdheid van de samenleving, met problemen en

processen, die zo verward en verstrengeld zijn, dat het niet meer mogelijk is ze uit elkaar te houden. Zelfs voor de betrokken mensen is het moeilijk, dan treedt er specialisatie op, die weer tot gevolg heeft dat je weer coördinatie nodig hebt enz. enz.

Die problemen van afstand tussen leden en leiding treden op bij instellingen die actief zijn op sociaal-maatschappelijk terrein. Dat probleem is er, wij moeten in de gaten houden dat we problemen niet moeilijker maken dat ze zijn om ons zelf gewichtiger te maken. Anderzijds moet je een echt gecompliceerd moeilijk probleem niet simpel aan mensen vertellen want dan ben je onoprecht bezig. Ik vind dat de verantwoordelijkheid voor leidinggevende en besturende mensen.'

Misschien kunt u aangeven wat de betekenis van uw werkzaamheden is geweest. Een beetje voor u persoonlijk, maar ook binnen het geheel van de bond. Zijn er bv. verschuivingen in het werk van het afdelingsbestuur opgetreden?

Je taken binnen een afdelingsbestuur zijn natuurlijk hoofdzakelijk gericht op je eigen dienst, als PTT-vertegenwoordiger was dat voornamelijk deelname aan het vertegenwoordigend overleg. De onderwerpen waren daarbinnen in het begin heel simpel, bv. voor de technische dienst de dienstkleding, klompen, duimstokzakjes in de overalls, tot klachten van de telefoonzaal, bv het niet goed functioneren van de kartex-molen, de dienst- en werktijden, kantine-tijden, kwaliteit koffie, zaken die verband hielden met uitbetaling overuren, waar soms lang op gewacht moest worden.

Verschild dat van de situatie nu?

Wezenlijk.

Wat komt er nu aan de orde?

Dit: districtsbeleid. Je kan meepraten over het beleid, over beleidsnotities van de hoofddirectie, meerjarenbegrotingen, interne begrotingen. Nu wordt er niet meer gepraat over tocht en koffie. We praten nou mee over zaken die van wezenlijke betekenis zijn voor het beleid en het functioneren van een heel district. Ik heb hier een hele kast vol van dat soort nota's. Dat is dus het verschil. Het districtsbeleid is nu bespreekbaar.

Heeft dat consequenties voor het vakbondswerk, wordt dat niet stuk moeilijker?

We hebben nu natuurlijk wel een andere structuur, onze informatie die naar de mensen toe moet hebben we ondergebracht in een overlegstructuur, die zodanig is dat iedereen op alle plaatsen alles aan de weet kan komen. Daar geven wij ook informatie naar die groepen van mensen toe. Onder de

dienstcommissie hebben we vijf groepen: binnendienst, buitendienst, algemene dienst, administratieve dienst en huistelefoondienst. In elke groep zitten acht mensen, drie dienstcommissieleden, van elke bond één, en de overige vijf zijn vertrouwenslieden. Daar worden alle problemen in eerste instantie opgevangen, doorgesproken.

Hoewel dus de zaak gecompliceerder is geworden hebben we ook het instrument gemaakt om het zo goed mogelijk te doen. Het functioneert niet helemaal als zou moeten, maar dan betekent niet dat het instrument niet deugt, maar dat de mensen het nog moeten invullen.

Nu slaat u wel een periode over!

Ja, maar dit is om het contrast aan te geven.

Maar ik ben benieuwd naar de overgang, hoe is het zo gekomen?

Je moet natuurlijk wel relativeren, maar dat is jullie taak.

Je had dus een taak in je dienst. Ik heb 19 jaar in de buitendienst gewerkt, 23 in de binnendienst. Ik heb op alle onderdelen gewerkt, ben altijd onder de mensen gebleven, ik heb nooit een hoge rang bereikt, eigenlijk omdat ik geen technisch mens ben.

Daar maakte je dus propaganda, probeerde de mensen te overtuigen van de noodzaak zich te organiseren, dat de kracht van het getal en de kwaliteit van argument nodig zijn om wat te bereiken. De afdeling Hilversum was in zeer sterke mate gebaseerd op de gemeentegroep. Voorzitter, secretaris, penningmeester waren vaak gemeentemensen, zeker in de begintijd. Het was meer een soort familieclub. Dat is langzamerhand een beetje veranderd, er kwam wat kwaliteit in van andere richting, in eerste instantie uit de groep financiën.

Op een gegeven moment hadden we als voorzitter een deurwaarder bij de gemeente, als tweede voorzitter een hoofdopzichter bij de gemeente. Ik was inmiddels voorzitter van de gemeentegroep PTT geworden. Toen overleed de voorzitter, de tweede voorzitter wilde geen voorzitter worden. De penningmeester, die bij in de straat woonde en die ik heel goed kende, zei toen tegen mij, nou dan moet jij dat maar gaan doen. Toen ben ik het dus gaan doen en vanaf dat moment ben ik voorzitter gebleven tot aan de federatievorming op 3 nov. 1980. Dat was voor mij toen een heel nieuwe situatie, je moest een bestuur leiden, je moest zorgen de mensen bij elkaar te houden e.d. Dat is me vrij aardig gelukt, hoewel ik voor mezelf niet helemaal tevreden ben. Je blijft het omdat zich geen betere aandienen, in het land der blinden is éénoog koning.

Wij zijn toen begonnen met het opzetten van een structuur, waarin de activiteiten van de groepen ook binnen de groepen werd geregeld. Het afdelingsbestuur hield slechts een informatieve en coördinerende taak. We probeerden toen al inhoud te geven aan de groepen.

Liepen die activiteiten parallel aan ontwikkelingen in andere afdelingen?

Daar hadden we weinig relaties mee. Wat in mijn hoofd zat was dat, je de mensen werk moest geven, niet alleen maar één keer in de zoveel tijd vergaderen, maar je moest in elke groep een bestuur hebben dat de mensen vertegenwoordigde, dat een activiteitenplan had e.d.

Fout van sommige mensen is dat ze denken dat zo'n structuur ook meteen werkt. Dat moet je niet verwachten, maar je moet er wel aan werken. Zo'n structuur moet je gaan invullen, en zolang de noodzaak van veranderingen zich niet voordoet, moet je die structuur blijven volgen. Het is natuurlijk een middel, geen doel. Die structuur is een hele tijd goed gegaan, en in zekere zin functioneert het nog zo binnen de afdeling. Het komt ook een beetje overeen met die nieuwe structuur landelijk.

In die periode ontstond ook de situatie dat van de NVV-afdeling Hilversum bij ons werd aangedrongen eindelijk eens een bestuurslid te leveren voor dat bestuur. Die ambtenaren werden met een schuin oog bekeken door de NVV-bestuurders, die voortkwamen uit de bouw, de industrie, de grafische industrie. De ambtenarenbond speelde daarin geen andere rol dan het geven van een financiële bijdrage aan hun activiteiten. Dat was een ongewenste situatie, in het afdelingsbestuur kwamen we tot de conclusie dat het dan maar eens moest veranderen, en dat de ABVA maar kandidaten moest stellen. Dat vonden ze toen representatie, dus voorzitterstaak, dus ik moest daar maar instappen. Toen ik daar nog niet lang zat werd ik al verzocht op te gaan treden als voorzitter. Dat heb ik ook gedaan.

Kunt u iets zeggen over de werkzaamheden van zo'n NVV-afdeling?

De NVV-afdeling hield zich hoofdzakelijk bezig met propaganda-activiteiten en werkzaamheden in de daarvoor aangewezen commissies.

Betekende dat dat vooral bestuursleden in die commissies gingen zitten?

Niet altijd, de praktijk was dat veel van die commissies werden bemand door ABVA-mensen. Omdat ze geacht werden behoorlijk op de hoogte te zijn met allerlei wettelijke voorschriften, omdat ze ook met dat soort procedures te maken hebben in hun ambtelijk

functioneren. Vandaar dat ze een geliefd object waren voor het NVV-bestuur. In die periode ben ik dus in diverse commissies gaan zitten, en zit daar nog steeds in. Ik heb het gevoel dat het steeds belangrijker wordt dat we daar goede vertegenwoordigers in houden. Er wordt ontzettend veel van je gevraagd in die commissies, zeker als vakbondsvertegenwoordiger, omdat je er niet voldoende voor toegerust ben, ik ook niet, en omdat de mensen onvoldoende tijd hebben om het goed te doen. Je hebt daar te maken met mensen die de hele dag niets anders doen. Dan krijg je een stapel van dertig, veertig dossiers thuis, je moet de wetten nalezen, je moet terugvallen op de NVV-voorlichting. Maar daar zit je dan wel een middag en een avond op te werken. In die commissies gebeurt een enorm stuk werk en gezien de maatschappelijke ontwikkeling wordt het alleen maar meer.

Die commissies ontstonden allemaal in de jaren vijftig, werd het takenpakket van vakbonden niet behoorlijk uitgebreid? Naast het Georganiseerd Overleg kreeg je ook nog dit soort overleg, dat vaak moeilijk te bemannen is.

Dat onderstreep ik, in toenemende mate worden de eisen die aan vakbondskader worden gesteld zodanig dat je het eigenlijk niet meer aan mensen kunt vragen. Het is niet meer mogelijk het allemaal in je vrije tijd te behappen. Je hebt een bepaalde arbeidscapaciteit en die kan maar één keer op.

Hoeveel tijd bent u nu in de week kwijt aan uw vakbondsbezigheden?

Het valt voor een gedeelte natuurlijk binnen je werktijd, bv. dienstcommissietijd is diensttijd, maar daarbuiten is het toch wel een uur of tien in de week, zeker wel. En met die tien uur blijf ik dus aan de krappe kant.

In de periode dat ik afdelingsvoorzitter werd, werd ik ook afgevaardigde naar de bondsraad. Dat was een platform van ontmoeting met vele anderen, waaraan ik de prettigste herinneringen bewaar.

Kunt u iets vertellen over de inhoudelijke discussies daar?

Weinig, kijk de status van de bondsraad is dezelfde gebleven, het is een getrapte ledenraadpleging, waarbij de voorzitters van afdelingen en districten als vertegenwoordigers van de leden hun mening kunnen geven tegenover het hoofdbestuur.

Eigenlijk was elk punt in de toenmalige situatie belangrijk, je kunt er dus geen punten uittichten zonder andere onrecht te doen. Wij hebben het hoofdbestuur steeds geadviseerd over hun houding in het overleg met de minister. Er

werd ook gepraat over acties, propaganda, financiële positie van de bond, de contributiesituatie, begroting en financiële resultaten. Het instrument bondsraad is een bijzonder belangrijk instrument, alleen al omdat het het hoofdbestuur de gelegenheid gaf tussen de congressen in de mening te peilen over het beleid e.d.

Van de bondsraad wordt wel eens gezegd dat ze steeds meer als minicongres gaat functioneren, bv. door het aannemen van moties en dat de bondraadsleden de leden van het dagelijks bestuur veel minder onderhandelingsruimte geven, min of meer mandateren naar het overleg met de minister. Herkent u dat, wat vindt u ervan?

Ik stel vast dat het gebeurt. Het is een indicatie voor het meer mondig worden van vertegenwoordigers in de bondsraad, maar ook voor het meer mondig worden van de leden van bepaalde afdelingen, met name die waar universiteiten gevestigd zijn. Je hebt daar te maken met mensen die hebben leren, die geleerd hebben op intellectueel niveau te functioneren, die kunnen het voer van de maatschappijproblematiek beter behappen dat de man op de steiger.

Hoe valt dat bij de overige mensen?

Ik heb wel eens de indruk dat hoofdbestuurleden moeite hebben een zekere mate van geïrriteerdheid te verbergen. Naar de anderen toe werkt het wat apathisch, denk ik. Vaak de neiging om het gezien de problematiek en de wijze waarop het aan de orde wordt gesteld maar te laten voor wat het is.

Maar ze gaan ook een breder terrein bestrijken, er worden meer politieke zaken aan de orde gesteld?

Ik ben zelf natuurlijk ook politiek geëngageerd, als PvdA-raadslid, maar ik heb altijd geprobeerd, en dat is me vrij aardig gelukt, die zaken gescheiden te houden. Ik ben me altijd bewust geweest van het standpunt van het hoofdbestuur t.o.v. de "politiek", dat het m.n. voor een ambtenarenvakbond, die met politieke besturen te maken heeft, van het grootste belang is dat ze voorzichtig moet zijn in haar opstelling t.o.v. de politiek, omdat je anders niet meer met schone handen het overleg in kan.

Politiseren betekent profileren, profileren betekent partij-kiezen, partij-kiezen betekent kwetsbaar worden, en dan komt de vraag naar voren in hoeverre kan je nog spreken van een algemene bond, waar we altijd zeer sterk de nadruk op hebben gelegd.

We zitten al een beetje in de vraag naar de invloed van de ABVA op de gemeentelijke

politiek?

Behalve Hilversum weet ik alleen wat van Amsterdam, waar ik Anton Wiegel heb meege maakt, die gezorgd heeft voor goede verhoudingen met het gemeentebestuur daar. Vroeger hoorde Het Gooi trouwens bij het ABVA-district Amsterdam, nu is dat district Utrecht. Dus wij gingen elke maand naar Amsterdam, en Wiegel kwam hier voor de belangenbehartiging.

In Hilversum hadden we een redelijke invloed op de gemeentepolitiek. Het werd door de districtsbestuurders ook goed aangepakt. Om een voorbeeld te geven. Als er een uitvoeringscirculaire op komst was van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, betrekking hebbende op salarisveranderingen, dan zorgde de bestuurder ervoor dat de afdeling personeelszaken van de gemeente eerder dan wie ook de beschikking had over die circulaire. Dan hadden ze de tijd om de nieuwe salarissen uit te rekenen, en hoefde later de zaak met terugwerkende kracht niet meer recht te breien.

De districtsbestuurder was ook degene die in de vergaderingen van het Georganiseerd Overleg, waar ik overigens nu ook inzit, maar dan als gemeenteraadslid aan de werkgeverskant, onze bond onder het gemeentepersoneel een behoorlijk aanzien heeft gegeven.

Het zijn de ABVA-mensen geweest die ervoor gezorgd hebben dat de medezeggenschapscommissies bij de verschillende diensten een start hebben kunnen maken. De huidige wethouder Personeelszaken heeft, gesteund door een meerderheid in de raad, een nieuw reglement op de medezeggenschapscommissies, met passief en actief kiesrecht voor ongeorganiseerden, doorgevoerd. Ik heb me daar tot het bittere einde tegen verzet, omdat het een zoethoudertje is. Het gaat om de kwaliteit van het overleg, om welke punten kunnen worden ingebracht. Verbeter eerst die kwaliteit maar eens, en ga daarna nog eens kijken naar het kiesrecht.

Was er voor een bestuurder nog speelruimte om financieel wat te bereiken?

Er was voor individuen wel wat te bereiken, omdat de promotievoorstellen jaarlijks aan de bond werden voorgelegd.

We zijn bezig dat te veranderen. Bevorderen moet gaan plaatsvinden op basis van het feit dat je een functie vervult die hoger is dan je rang, m.a.w. het invoeren van functiewaardering. We hebben er sterk de nadruk op gelegd dat niet iedereen zo maar zonder meer bevorderd kan worden, er moet een functiewaarde tegenover staan.

De vakbondsfaciliteiten worden geregeld in het kader van een rijkscirculaire, waar op gemeenteniveau weinig van af te wijken is. Het is al

een hele kwestie om die faciliteiten ook te krijgen. Die zaken zijn ondertussen in Hilversum werd gerealiseerd, de ruimte zit bv. in de vraag wie als vakbondskader wordt aangemerkt.

Voor Personeelszaken dat dan de leden van medezeggenschapscommissies en van het georganiseerd overleg. Nee hebben wij toen gezegd, even een principe-afpraak: wij maken uit wat ons kader is, niet jullie.

Over het algemeen lukt het allemaal wel, maar tegenover mij zijn ze wellicht weer anders dan tegenover anderen, omdat ik natuurlijk ook gemeenteraadslid ben.

Wij hebben de indruk dat de ruimte voor invulling geringer is geworden, b.v. in de jaren 50 kon er met de her-classificatie een hoop geprommeld worden.

Toen was er inderdaad nog wel eens wat te verdienen, ook later onder Toxopeus nog wel. Ik heb het gevoel dat dat nu absoluut onmogelijk is geworden.

In Hilversum bestaan nu hele stringente bevorderingsvoorschriften, en duidelijke richtlijnen voor beperkte vacature-opvulling.

Dat moet wel vanwege de financiële positie van de gemeente. Ik heb me daaraan moeten conformeren omdat ook op andere terreinen die financiële beperking plaatsvond. De ruimte die de gemeente financieel heeft is dus bijzonder beperkt, en dus ook de mogelijkheden om in vloed uit te oefenen.

Ik heb natuurlijk nooit moeite gehad met mijn lidmaatschap, dat is een niet-relevante vraag

Voor mij mag de werksituatie veranderen, voor mij hoeft de bond dan echt niet op te treden, want ik ben zelf die bond. Ik heb het wat dat betreft persoonlijk wel makkelijk. Nadat ik op een gegeven moment de conclusie had getrokken dat ik in de technische branche helemaal verkeerd zat heb ik alleen nog maar geprobeerd mezelf daar een redelijk bestaan te veroveren, mijn eisen en verwachtingen waren niet meer zo hoog. Het raakt me allemaal minder. Ik heb alle reorganisatie meegemaakt, van bovengronds naar kabels, de automatisering van het telefoonnet, de tijd van de centrale batterijsystemen, de tijd dat er op de postkantoren telefonisten zaten die oproepen uit de polder beantwoorden, de verdere verbetering en perfectie van automaten, van hefdraaikiezer, naar indirect-systeem, van indirect-systeem naar computergestuurd, bij de huistelefoon de ontwikkeling van de huistelefoonautomaten, de telex, ga zo maar door.

Al die werksituaties heb ik meegemaakt, maar ze hebben voor mij misschien niet de betekenis gehad die ze voor andere mensen hadden.

Ik kan er voor mezelf eigenlijk niet zo goed antwoord op geven.

Is er een algemene tendens waarbij de vakbonden meer gericht raken op de werksituatie?

We hebben ons de veranderingen in de werksituatie wel gerealiseerd, maar hebben die veranderingen opgevangen in de discussies in het georganiseerd overleg, de medezeggenschapscommissies en dienstcommissies van de betrokken diensten. In het vertegenwoordigend overleg hebben we er wel degelijk rekening mee gehouden. Er vinden overal reorganisaties plaats, die men nodig vindt om nieuwe ontwikkelingen bij te houden. Het is allemaal prachtig geregeld in voorschriften op welke wijze met het personeel moet worden omgesprongen. Maar er moet nog duidelijk gedefinieerd worden wanneer er sprake is van reorganisatie. Reorganisaties interesseren mij als vakbond alleen wanneer er personele consequenties aan verbonden zijn. En op zulke momenten in de vakbond actief.

In het verleden hebben wij met KABO en NCBO redelijke verhoudingen gehad. Er bestond verder een contactorgaan van de centrales, daarin werd ook stukje beleid gevoerd, o.a. in het kader vertegenwoordiging in Kamer van Koophandel, Commissie van de Bijstandswet, Gewestelijk Arbeidsbureau.

KABO en NCBO-kontakten waren hoofdzakelijk in het kader van het dc-overleg, wat werd gedaan in de SBO-samenwerking. Hele tijd erg goed gegaan. Moet eerlijk zeggen dat KABO en NCBO in belangrijke mate, zowel kwantitatief als kwalitatief afhankelijk zijn geweest van wat de ABVA deed. Ze vonden het wel goed, maar dat is historisch ook verklaarbaar, die mensen zijn gewend om met de pet in de hand bij de werkgever aan de deur te kloppen, wij waren dat niet gewend. Wij hadden geleerd als we meenden in ons recht te staan ons hoofd omhoog te houden en ons niet als een onderdanige dienaar te presenteren. Het is een beetje zwart-wit geredeneerd, maar van daaruit moesten die bonden al een andere opstelling kiezen, gewoon omdat ze bestonden uit andere mensen met een andere opvoeding. Dus de ABVA drukte een belangrijk stempel op de samenwerking voor zo ver aanwezig.

Algemene ervaring is dat de vrouw een ondergeschikte positie had, alleen daar waar er bijzonder specifiek vrouwelijk werk was, was er ook wel sprake van vrouwelijke leidinggeven. Wet wat vooruitgang, waarbij belangrijk item is geweest "de taak bepaalt de rang" IK heb het gevoel dat we er nog lang niet zijn in de overheidsdienst. We hebben binnen het bestuur altijd minstens één maar vaak twee

vrouwen als lid gehad. Er wordt nu ook gewerkt aan het oprichten van een groep vrouwen in de afdeling, dat is een buitengewoon positieve zaak.

Ik was betrokken bij de oprichting van de vrouwenbond NVV, waar vanuit de centrale op werd aangedrongen. Wij hebben toen als afdelingsbestuur NVV initiatief genomen. Vandaar dat ik altijd bijzonder positief heb gestaan tegenover het deelnemen van vrouwen aan activiteiten van de bond. Ook omdat ze een speciaal cachet aan de vergaderingen geven, iets ondefinieerbaar vrouwelijks, dat van belang is voor de sfeer op zo'n vergadering.

Overal waar de ABVA geschiedenis maakte, was ik er bij, alle demonstraties en demonstratieve vergaderingen, ook in NVV of FNV-verband. Ik herinner me de ABVA-demonstratie op het Malieveld toen Geertsema de pensioenen wilde korten, de Molly-Tax in '73, die korting is toen dacht ik niet doorgegaan. Dat vond ik wel een succes.

Wat zijn nou missers? We hebben gewoon een hoop dingen gedaan die we vonden dat we moesten doen, omdat we moesten laten merken dat we er anders over dachten dan anderen, die ons wilde benadelen. Dat was niet altijd succesvol. Het was vooral een stuk getuigenis afleggen van je opvattingen en principes. Daarvan is het heel moeilijk in te schatten of het een misser of een succes is geweest. Het is niet makkelijk om alles goed te doen, zeker niet in de ogen van mensen, die nooit wat doen. Daarvoor moet je een beetje eelt op je ziel krijgen. Iets wat we laatstelijk nog hebben meegemaakt was een discussie in de bondsraad over de invloed van de CPN binnen de kanalen en organisatie lijnen van de ABVA. Ik vind het een succes dat we deze zaak op die manier hebben aangepakt, dat we duidelijk hebben gemaakt hoe we erover dachten en constructief hebben aangegeven dat we vinden dat dit op geen enkele manier aanvaardbaar is, dat we dat ook uit zullen bannen. Daar hebben we ons goed over uitgesproken en dat gebeurt nu. Ik vind dat een kwestie van interne zending.

De bond moet in die zin aan politiek doen dat ze een vakbondspolitiek moet voeren. Partijpolitiek niet, omdat de bond zich daarmee een bepaalde partij of stroming formeel zou corrumperen, dat zou de vakbondsvrijheid geweld aandoen. Dan bedoel ik bv. dat de ABVA zich solidair zou verklaren met de PvdA in zake de nucleaire wapens o.i.d. Voorstellen om zo iets te doen moeten we volstrekt afwijzen, dat is geen taak voor de vakbeweging. We hebben ons nooit over defensiezaken uitgesproken. Ik ben ervan overtuigd dat de mensen die dat

soort voorstellen doen dezelfde zijn die de politiek de vakbond in willen brengen. Ze gebruiken daarvoor allerlei mooie argumenten, motief is echter invloed van de politiek, van hun politiek op de vakbeweging.

Vandaag de kernwapens, morgen de centrales, dan de EEG uit, daarna de NAVO, omdat die smerige Luns niet deugt, zo wordt de politiek een breekijzer voor de vakbonden.

Je wil je leden ervan bewust maken dat hun positie binnen het bedrijf hun noodzaak tot gemeenschappelijke belangenbehartiging. De mensen die zich uit ideële overwegingen zouden aansluiten, zijn al lid. Onder de nieuwe leden heb je een paar groepen. Mensen die van school komen en zich uit ideële overwegingen aansluiten. En mensen die denken er persoonlijk beter van te worden. Maar voor een algemene positieverbetering hoef je natuurlijk niet zelf vakbondslid te worden. Dan is er nog een categorie mensen die zich het lidmaatschap laten aanpraten. Of omdat ze overtuigd raken, of omdat ze van het gezeur willen afzijn. Informatie moet je alleen aan mensen geven die het ook willen hebben, anders is het zonde van het geld. Dus daarin geen algemene aanpak.

Het stakingsrecht moeten we zeker krijgen, dat we het niet hebben is een stuk discriminatie, Maar als je het niet krijgt, moet je het nemen. Als je dat niet kan dan heb je aan het recht ook niets. Ik kan me wel voorstellen dat voor bepaalde strategische groepen een uitzondering wordt gemaakt.

Ik heb persoonlijk ontzettend veel aan de bond te danken. Toen we begin '80 gingen praten over mijn huidige positie waren er mensen die tegen me zeiden dat zij mij niet zouden kunnen missen, maar dat ik ook de vakbond niet meer zou kunnen missen.

Ik kan me voorstellen dat mensen doorgaan in de bond tot ze erbij neer vallen.

Dat ben ik niet van plan.

Ik heb ontzettend veel teruggekregen voor al mijn activiteiten, dat zou nooit door een bevorderingscarrière te compenseren zijn.

Een belangrijk deel van de persoonlijke maatschappelijke waarde ligt in wat je voor andere mensen kunt betekenen, zolang je dat tenminste niet doet om die tegenwaardering te ontmoeten. Vraag je er niet om, dan krijg je het toch.

Den Haag, 13 februari 1981. Jaap de Jong.