

Arbeidsverhoudingen

Velen zien de arbeidsverhoudingen als een hiërarchisch stelsel, een pyramide met in de top de overheid en de centrale organisaties van werkgevers en werknemers. De belangstelling concentreert zich dan ook op wat de top zegt en doet. Van plaatselijke vakbondsbestuurders en individuele werkgevers horen we ook wel eens iets, maar dan bijna altijd naar aanleiding van de een of andere bedrijfsgebonden gebeurtenis. Zelden horen we iets over hun meer politiek getinte opvattingen. Gemakshalve wordt aangenomen dat die in overeenstemming (horen te) zijn met de standpunten van de centrale organisaties. Maar bij nader inzien ligt dat toch minder voor de hand.

Uit het feit dat de centrale werkgeversorganisaties de centralisering van het arbeidsvoorwaardenbeleid voorstaan, mag niet worden afgeleid dat alle individuele werkgevers graag zelf onderhandelen. Een groot aantal bedrijven is daartoe niet eens in staat. Dat op centraal niveau de werkgevers wél protesteren tegen de semi-geleide loonpolitiek van het kabinet maar de vakbeweging niet, betekent niet dat de individuele werkgevers tegen loonmatiging zijn, noch dat de plaatselijke vakbondsbestuurders daar wél voor zouden voelen. Dat de plaatselijke bestuurders vóór herstel van de koppeling zijn, de werkgevers daarentegen niet, dat de bestuurders daarvoor niet tot loonmatiging bereid zijn maar de werkgevers eventueel wel, het laat zich allemaal raden maar zeker weten doen we het niet. We kennen de opvattingen van de top, maar niet die van de mensen die geacht worden het beleid uit te voeren. En al helemaal niet van de mensen om wie het eigenlijk gaat: de mannen en vrouwen in de bedrijven. Maar het verloop van de cao-onderhandelingen leert ons toch wel iets: ze vinden de tijd rijp voor een loonsverhoging en zien er graag zelf op toe dat die er ook komt. Over een loonprijs-spiraal zit men niet zo in. En ook uit de geringe opkomst naar de stembus en uit de verkiezingsuitslag valt wel iets af te leiden, namelijk dat er weinig animo is voor een centraal akkoord ter ondersteuning van het kabinetsbeleid.

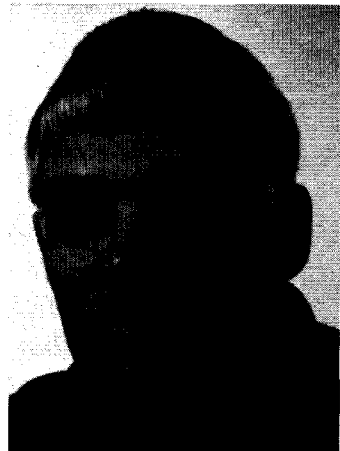
In ons land zijn elementen aanwezig van twee verschillende stelsels van arbeidsverhoudingen: ten eerste een neo-corporatistisch stelsel dat in principe geschikt is om zich boven deelbelangen te plaatsen maar een te grote afstand kent tussen leiding en leden om effectief te kunnen functioneren en ten tweede een meer geëmancipeerd en daarom moeilijk hiërarchisch te modelleren stelsel op bedrijfsniveau. Het merkwaardige is dat de twee stelsels zich van dezelfde organisaties bedienen. FNV en CNV zijn zowel dirigistisch als emancipatorisch actief en proberen dus het ogenschijnlijk onverzoenlijke te verzoenen. Het mag zeker niet worden uitgesloten dat ze dat op den duur lukt, want emancipatie sluit het denken in termen van algemeen belang niet uit. Maar in de overgangssituatie ontbreken de mogelijkheden voor een centraal akkoord.

Dat maakt overigens het land niet onbestuurbaar. Want al kan de regering de verantwoordelijkheid

voor impopulaire maatregelen dan niet delen, ze kan altijd nog op haar strepen staan en doen waarvoor zij wel en de Stichting van de Arbeid niet werd ingesteld: regeren! De keuze tussen wel of niet normeren van de arbeidsvoorwaardenontwikkeling kan de regering beter zelfstandig maken, niet ná maar voorafgaande aan of eventueel zelfs los van overleg met de Stichting van de Arbeid.

Nu hoor ik Albeda al brommen dat in een situatie waarin over een centraal akkoord géén overeenstemming kan worden bereikt, ook een geleide loonpolitiek niet tot resultaten kan leiden. Die argumenten over de grondslag van vrijwilligheid onderschrijf ik. In een stelsel van arbeidsverhoudingen waarin de opvattingen van de centrale organisaties in redelijke mate die van de achterban representeren kan de vraag naar het draagvlak van het beleid in het centrale overleg afdoende worden beantwoord. Het heeft voor de overheid geen zin om daartegen in te gaan. Maar wat te doen als die representativiteit ontbreekt? Uit de Nederlandse praktijk van 1963 tot 1982 en uit de theorie van de loonvorming weten we dat een 'gemengd' stelsel met een beetje coördinatie en een beetje decentralisering geen goede resultaten oplevert. De keuze is tussen volledige decentralisering of, als de overheid dat vanwege de loon-prijs-spiraal niet aandurfte, geleide loonpolitiek. In het laatste geval kan ze niet anders dan in de praktijk van het beleid uit te vinden hoe het met de acceptatie is gesteld. Misschien lukt het haar een vorm van loonpolitiek te ontwerpen die op bedrijfsniveau misschien niet met gejuich zal worden ontvangen maar wel zal worden begrepen en uitgevoerd. Aandacht voor de uitvoerbaarheid blijft een van de voorwaarden voor effectiviteit. Een andere voorwaarde is dat de loonmaatregelen onderdeel zijn van een ook overigens duidelijk en consistent beleid. De aanvaarding van loonmatiging omwille van de werkgelegenheid lijkt gebonden aan een overheidsbeleid dat ook zèlf in alle opzichten de werkgelegenheid bevordert en niet door belasting- en prijsverhogingen zijn eigen doelstellingen doorkruist.

Loonmatiging in combinatie met het pakket van de tussenbalans lijkt wat dat betreft geen hoge ogen te gooien. Zo'n beleid zal bovendien geen ondersteuning vinden omdat het perspectief op individuele vooruitgang er aan ontbreekt. Een beleid van loonmatiging in combinatie met een verlaging van de wig lijkt me daarentegen niet bij voorbaat kansloos.



P.J. Vos