



Arbeidsverhoudingen in Europa

Ontwikkelingen en perspectieven

MR. A. B. RAVEN

Inleiding

Het is niet onbelangrijk vanuit welke optiek men de arbeidsverhoudingen in Europa bestudeert. In sommige landen — Engeland b.v. — opereert de vakbeweging vooral op het niveau van de onderneming. In ons land ligt het accent — tot nu toe — meer op het overleg tussen werkgevers en werknemers op mesoniveau met coördinatie op centraal niveau. Dit impliceert een stuk medeverantwoordelijkheid voor de sociaal-economische ontwikkeling. De vraag is wat hiervan de betekenis is voor de Europese verhoudingen en tegen deze achtergrond wil ik trachten perspectivisch een aantal vergelijkingen te trekken.

Van Europese arbeidsverhoudingen zou overigens eerst kunnen worden gesproken indien er een duidelijke samenhang is tussen hetgeen zich op dit gebied in „Brussel” voltrekt en in de afzonderlijke landen. Indien in Brussel iets gebeurt zonder weerklink op de nationale niveaus, dan wel op de nationale niveaus iets wordt ondernomen zonder onderlinge samenhang met het Brusselse beleid, kan het EG-gebeuren moeilijk als een integrerend of geïntegreerd deel van de Europese ontwikkelingen worden beschouwd. Dan staat het EG-beleid te veel op zich zelf, is het mogelijk van grote betekenis, maar niet de resultante van een proces vanuit een benedenbouw, een proces dat natuurlijkerwijze moet worden „bekroond” door op die onderbouw een bovenbouw te plaatsen. Bij de bestudering van de *ESB*-serie over „Arbeidsverhoudingen in Europa”, heb ik me de vraag gesteld of wel van zo'n natuurlijk proces kan worden gesproken. In dit artikel zal spoedig blijken dat ik geneigd ben die vraag ontkennend te beantwoorden, terwijl er m.i. ook twijfels zijn als het gaat om de perspectieven van een onderlinge samenhang op het gebied van de arbeidsverhoudingen in Europa.

Verschillen

Het is nuttig eerst enige kanttekeningen te maken bij de beschouwingen in de serie over de arbeidsverhoudingen in Europa, waarbij we dan aan de hand van enkele voorbeelden enige markante verschillen kunnen aanduiden.

Zo kan worden gekeken naar de verschillen in de arbeidsverhoudingen in de Scandinavische landen en bijvoorbeeld een land als Frankrijk. In beide landen spelen vakbondvertegenwoordigers een zeer belangrijke rol. De inhoud van die rol is echter sterk verschillend. In de Scandinavische landen is er duidelijk een relatie tussen het beleid dat de centrale organisaties ontwikkelen en het optreden van de bonden op ondernemingsniveau. Raam-cao's worden per bedrijfstak gesloten, maar er blijft voldoende vrijheid om deze raam-cao's per onderneming, of zelfs per afdeling, nader in te vullen.

In Frankrijk echter wordt het (arbeidsvoorwaarden)beleid als het ware vanuit de basis bepaald. Er is geen sprake van een breed opgezet en ontwikkeld generiek arbeidsvoorwaardenbeleid dat vervolgens tot differentiatie binnen een breder kader kan leiden. De onderhandelingen richten zich op arbeidsvoorwaardenverbeteringen voor bijzondere — klei-

nere — groepen (fracties) die zich qua opleiding of werk onderscheiden van andere groepen van werknemers. Vervolgens worden deze verbeteringen als uitgangspunt genomen bij andere onderhandelingen; men tracht aldus de arbeidsvoorwaardenverbeteringen te generaliseren.

Ook op een ander punt is een groot verschil te constateren tussen de arbeidsverhoudingen in Frankrijk en Scandinavië. In Scandinavië bestaat een duidelijk streven om via formeel overleg op nationaal niveau te komen tot raam-cao's op het niveau van de bedrijfstak. Dus via overleg tot afspraken, tussen werkgevers en werknemers wel te verstaan. In dat kader is er sprake van een streven naar conflictbeheersing. Dat heeft geleid tot het bipartiet ontwikkelen van gedragsregels, die bij conflicten in acht moeten worden genomen, en ook tot een procedure waarlangs in principe alle belangenconflicten „in eigen kring” kunnen worden opgelost. In Frankrijk daarentegen is het conflict niet het ultimatum remedium bij onderhandelingen, maar eerder het eerst voor de hand liggende middel om *tot* onderhandelingen te komen. Bovendien worden eventuele overeenkomsten als een *wapenstilstand* gezien: de strijd mag en kan ieder moment weer ontbranden.

Ook de arbeidsverhoudingen in Italië laten grote verschillen zien met de situatie in andere landen. De naoorlogse opbouwperiode in Italië leverde aanvankelijk een aantal bindende nationale akkoorden op tussen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers waarin, zo blijkt uit de studie van Van Lammeren, zeer belangrijke verbeteringen werden overeengekomen. Helaas werd door ideologische tegenstellingen het gecentraliseerde systeem uitgehouden. Dit vacuüm werd opgevuld op het niveau van de bedrijfstak: krachtsverhoudingen gingen de ontwikkeling bepalen.

Deze ontwikkeling bleef uiteraard niet zonder gevolgen. Bedrijfssecties van CISL en CGIL gaan ondernemings-cao's sluiten, aanvankelijk zonder ontwikkeling van regels t.a.v. taken en bevoegdheden. Eerst in 1963 krijgen de onderhandelingen een institutionele grondslag. Bij de onderhandelingen worden ook de *Commissioni Interne* belangrijker: deze blijken op een gegeven moment 60% van de ondernemings-cao's af te sluiten. Typend is dat deze situatie niet het einde is van het proces. Het zwaartepunt van de onderhandelingen schuift verder door naar de z.g. *delegati* („basisgedelegeerden”), die door de werknemers buiten de secties en de *Commissioni Interne* om (per ploeg, productielijn, afdeling) zijn gekozen.

Deze verregaande decentralisatie roept een vergelijking op met het Engelse systeem van arbeidsverhoudingen. Ook in Groot-Brittannië ontbreekt een centrale systematiek; er wordt op het niveau van de onderneming onderhandeld. De „shop-stewards”, voortgekomen uit de beroepsbonden (crafts-unions) nemen een centrale plaats in. De „shop-stewards”, door de vakbondsleden gekozen vertegenwoordigers van de vakbeweging, voeren de onderhandelingen op de werkplaats; aanvankelijk over werkinhoud en -organisatie en over beroepskwalificaties, maar later ook over materiële arbeidsvoorwaarden 1).

Hoewel de „shop-stewards” zijn te vergelijken met de

Italiaanse „delegati”, verschillen de achtergronden van het ontstaan van de „delegati” en de „shop-stewards” sterk. De „delegati” zijn het resultaat van een reactie van de basis, van de werknemers in de onderneming, wat veel had van een revolte tegen de vakbonden, hun secties en de Commissioni Interne. Een aantal factoren van zeer verschillende aard heeft bij deze ontevredenheid van de werknemers een rol gespeeld. Te denken valt aan de ontstane kloof tussen leiding en leden, de economische situatie, maar ook fricties op bedrijfsniveau zoals controle op arbeidstempo e.d.

Naast deze verschillen zijn er ook overeenkomsten te noemen. Bij zowel de Italiaanse „delegati” als de Engelse „shop-stewards” groeit er vanuit die basis toch enige behoefte aan coördinatie, althans aan iets van een afstemming bij te voeren acties. De „delegati” vormen zich tot *consiglio di fabbrica* en *consiglio di zona*, in Engeland ontstaan in veel bedrijven *joint shop steward committees* (op concernniveau vaak *combine committees*). Bovendien is er zowel bij de „delegati” als bij de „shop-stewards” sprake van personen die door de werknemers worden gekozen en door de vakbond als vertegenwoordiger en bevoegd tot onderhandelen worden erkend.

In België — zie artikel van Gevers — hebben de arbeidsverhoudingen zowel een germaans als een latijns stempel. Het germaanse stempel ligt in het *basiscompromis* tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties, maar er is in het licht van een mogelijk grotere bewustwording aan de basis een tendens te bespeuren tot een „strijdsyndicalisme” (latijns!).

Zwitserland kent evenals Oostenrijk een harmoniemodel dat moeilijk vergelijkbaar is met de arbeidsverhoudingen elders in West-Europa. Zakelijke beoordeling van de economische positie en een sterke traditie blijken de onderlinge relaties tussen werkgevers, werknemers en overheid in hoge mate te bepalen.

De vakbeweging

Het is van belang te bezien of we de situatie in de onderscheiden landen kort kunnen karakteriseren. Daarbij moet dan in het bijzonder worden gekeken naar het functioneren en de rol van de vakbonden. Zij bepalen in belangrijke mate het karakter en de structuur van de arbeidsverhoudingen in Europa. In het navolgende zullen we trachten enkele vergelijkingen te trekken tussen de rol die zij in de verschillende landen spelen.

Het blijkt dat de vakbeweging totaal verschillende posities heeft — wel of niet historisch verklaarbaar —, en ook totaal anders functioneert. In West-Duitsland, de Scandinavische landen en Nederland b.v. streeft de vakbeweging ernaar een coördinerende functie binnen de nationale betrekkingen met de werkgevers te vervullen. In de Scandinavische landen zien we enerzijds een sterke ondernemingsgewijze organisatie van de arbeidsverhoudingen, anderzijds een centralistische „oriëntatie”. Dit laatste blijkt uit een samenstel van elementen, die te zamen de structuur van de arbeidsverhoudingen, gedeeltelijk informeel, gedeeltelijk geïnstitutionaliseerd, bepalen. Te denken is aan het informeel overleg in contactcommissies e.d. dat aan het cao-overleg voorafgaat. Verder kan worden gewezen op de z.g. *basisovereenkomsten* tussen de centrale organisaties van werkgevers en van werknemers — de z.g. grondwet van het arbeidsbestel; later aangevuld met de *samenwerkingsovereenkomsten* — betreffende nauwere samenwerking in de bedrijven. Van belang is ook het gebruik dat de bedrijfstak-cao schriftelijk — per referendum — door de bonden aan de leden ter goedkeuring wordt voorgesteld, gevolgd door een openbare bekendmaking van de resultaten daarvan. Ten slotte zien we in de Scandinavische landen een systematiek m.b.t. beheersing van conflicten, dat wederom op onderlinge afspraken is gebaseerd.

West-Duitsland kent een sterk nationaal en bedrijfstaksgewijs georganiseerde eenheidsvakbeweging (de DGB) met 7,5 mln. leden. Cao's worden per bedrijfstak afgesloten. Ofschoon het, zoals Knapen in zijn beschouwing over de arbeidsverhoudingen in West-Duitsland stelt, de aangesloten

Dit is de laatste aflevering van de serie „Arbeidsverhoudingen in Europa”. In dit artikel gaat mr. A. B. Raven, directeur arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken, naar aanleiding van de eerder verschenen artikelen, in op de mogelijkheden en onmogelijkheden van werkelijke Europese arbeidsverhoudingen. In de serie verschenen eerder:

• prof. dr. A. Peper: *Contract en ruil. Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen* (ESB van 4 april 1979);

• drs. H. P. M. Knapen: *Wennen aan de „nationale ramp”. De arbeidsverhoudingen in West-Duitsland* (ESB van 2 mei 1979);

• drs. F. Leijne: *Pluriformiteit als systeem. Grondtrekken van de Britse arbeidsverhoudingen* (ESB van 30 mei 1979);

• drs. B. J. van Lammeren: *Informele betrekkingen tussen compromis en confrontatie. Grondtrekken van de Italiaanse arbeidsverhoudingen* (ESB van 4 juli 1979);

• prof. dr. J. J. Ramondt: *Gespletenheid als ordeningsmechanisme. De arbeidsverhoudingen in Joegoslavië* (ESB van 22 augustus 1979);

• dr. P. Gevers: *Relatieve weerbaarheid, veel pragmatisme, toenemende interdependentie. Grondtrekken van de Belgische arbeidsverhoudingen* (ESB van 26 september 1979);

• drs. A. J. Poelman: *„Treu und Glauben”. De arbeidsverhoudingen in Zwitserland* (ESB van 31 oktober 1979);

• prof. dr. F. Fürstenberg: *De pragmatische harmonie van de „Socialpartnerschaft”. Enkele kenmerken van de arbeidsverhoudingen in Oostenrijk* (ESB van 13 augustus 1980);

• prof. drs. A. W. M. Teulings en drs. J. Visser: *Rationaliteit van het conflict. De arbeidsverhoudingen in Frankrijk* (ESB van 24 september 1980);

• drs. T. Eitty, drs. P. G. J. M. van Rens en dr. H. van Zonneveld: *Schoorvoetend op weg. De arbeidsverhoudingen in Europa*, (ESB van 22 oktober 1980);

• mr. J. Hollander: *Arbeidsverhoudingen in Europa. Enkele kanttekeningen* (ESB van 19 november 1980).

vakbonden zijn die ieder voor zich per saldo de dienst uitmaken, kan toch over het algemeen van een relatief grote cohesie binnen de vakbeweging worden gesproken. Aan de acties van de vakbeweging lijkt een vrij sterke gemeenschappelijke strategie ten grondslag te liggen. De „konzertierte Aktion” is weliswaar sinds juli 1977 verleden tijd, het heeft tien jaar een stempel op de arbeidsverhoudingen kunnen drukken en in die tijd o.a. voor belangrijke spelregels in de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers gezorgd. Stakingen zijn geen doel maar middel, en blijven een uitzondering. Waarschijnlijk het sterkst bepalend voor de

1) Het is hierbij wellicht aardig te wijzen op een markant verschil tussen de Engelse en Nederlandse arbeidsverhoudingen, als we het systeem van de „shop-stewards” vergelijken met het Nederlandse bedrijvenwerk. De „shop-stewards” opereren vrij onafhankelijk van de vakbonden, in Nederland wordt het bedrijvenwerk vanuit en door de vakbonden geïnitieerd en vormt het een geïntegreerd deel van het werk van de vakbonden.

arbeidsverhoudingen in West-Duitsland is het streven naar economische democratie dat het handelen van de vakbeweging sinds het einde van de jaren veertig en het begin van de jaren vijftig sterk heeft beheerst. De medezeggenschapsstructuur in de kolen- en staalindustrie en de vrij recente nieuwe wet op de medezeggenschap zijn belangrijke resultaten van dat streven. Maar niet minder belangrijk is de wijze waarop het instrument van de medezeggenschap wordt gehanteerd. In dit verband kan worden gewezen op het onderzoek van de Commissie-Biedenkopf naar de ervaringen met medezeggenschap in de kolen- en staalindustrie. Van belang is vooral de constatering dat de vakbeweging b.v. niet streeft naar machtsusurpatie en dat de werknemersvertegenwoordigers even nauwlettend als de aandeelhoudersvertegenwoordigers de winst in het oog houden.

Frankrijk, Engeland en Italië laten een totaal ander beeld zien. Zoals ik reeds trachtte aan te duiden, ligt het zwaartepunt van de arbeidsverhoudingen volledig in een proces van onderhandelen aan de basis, dat zich bovendien onafhankelijk voltrekt. De centrale organisaties van werknemers spelen ongetwijfeld een niet onbelangrijke rol, en zij hebben op het gebied van de wetgeving zeker wat bereikt in de onderhandelingen hierover met de overheid, maar zij zijn (ideologisch-politiek) sterk verdeeld. Bovendien regelen de bedrijfstakcao's slechts de minimumverbeteringen en hebben daardoor geen grote betekenis.

In Frankrijk ligt het zwaartepunt van de arbeidsverhoudingen heel duidelijk in de ondernemingen. Het beeld lijkt op dat van Italië. Teulings typeert de Franse arbeidsverhoudingen scherp. De volgorde van de „actie” is „vanuit arbeidsconflict naar onderhandelingen”. De akkoorden hebben het karakter van wapenstilstand en de discontinuïteit en onregelmatigheid van de onderhandelingen die hieruit voortvloeien, bepalen in belangrijke mate de structuur van de arbeidsverhoudingen. Belangrijk is verder de afwijzing van de *cogestion*, de erkenning op 27 december 1968 van de vakbond in het bedrijf, waardoor de positie van de vakbondsafgevaardigde (de *délégué syndical*) in veel bedrijven werd versterkt, hetgeen weer heeft geleid tot een cumulatie van functies. Ten slotte noem ik het feit dat noch de vakbeweging, noch de werkgevers gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden (geboden door de overheid) om een meer bestuurlijk systeem van collectieve onderhandelingen op te zetten (1971). In deze structuur, of liever: gebrek aan structuur, past een vakbeweging die primair gericht is op de verovering van de politieke macht en minder geïnteresseerd is in, maar waarschijnlijk ook niet bij machte is tot, een nationaal gecoördineerd arbeidsvoorwaardenbeleid.

Evenals in Frankrijk en Italië heeft de Engelse vakbondsafgevaardigde — de *shop-steward* — een sterke positie in de bedrijven. Hij is door de vakbondsleden in een bedrijfsdeel gekozen, en behartigt in de eerste plaats de belangen van zijn kiezers en pas daarna van zijn vakbond, door wie hij is erkend (of meestal: moet worden erkend). Hij is het ook die de onderhandelingsrechten heeft in de onderneming. Daarbij past dan ook dat het centrale niveau zwak is geïnstrumenteerd. Vakbonden hebben op nationaal niveau evenmin als op het niveau van de bedrijfstak een sterke onderhandelingspositie. Nationale loonpolitiek kan daarom alleen onder uitzonderlijke omstandigheden enige kans op succes maken.

Evaluatie

Het afsluiten van beschouwingen over arbeidsverhoudingen in Europa is een uiterst moeilijke zaak. De verhoudingen geven in de onderscheiden landen een zeer verschillend beeld te zien. In sommige landen als de Scandinavische landen, de Bondsrepubliek (en Nederland) is meer centralistische oriëntatie waarneembaar bij een vrij krachtige vakbeweging op het niveau van bedrijfstakken. In Italië, Frankrijk en Engeland ligt het zwaartepunt in de bedrijven. De positie van de *delegati*, *délégués syndicaux* en *shop-stewards* is al voldoende benadrukt.

Toch is de tegenstelling tussen beide groepen landen ge-

compliceerder. Allereerst noem ik een punt waardoor de tegenstelling tussen wat we zouden kunnen noemen het „Noorden” en het „Zuiden” juist weer wat wordt genuanceerd. De structuur van de arbeidsverhoudingen in de Scandinavische landen, West-Duitsland en Nederland is natuurlijk niet zo stabiel als deze er op het eerste gezicht uitziet. Kijkt men b.v. naar Nederland dan zijn zich de laatste jaren nieuwe tendenties gaan manifesteren. Er is duidelijk sprake van een verdergaande decentralisatie, als gevolg waarvan de cohesie binnen de vakbeweging onder grote spanning is komen te staan. Tevens kan hiermee worden aangegeven dat zich, ook binnen een betrekkelijk stabiele traditie van arbeidsverhoudingen, nieuwe ontwikkelingen kunnen aftekenen. Hoewel voor zowel de Scandinavische landen als West-Duitsland en Nederland geldt dat de arbeidsverhoudingen duidelijk zijn verankerd in sociaal-democratische en christelijk-sociale stromingen, waardoor er sprake is van een zekere voorspelbaarheid van toekomstige ontwikkelingen en reacties, blijkt dat die voorspelbaarheid toch niet moet worden overschat. Hierbij kan worden herinnerd aan de radicalisering in de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren 1968-1970. Een dergelijke ontwikkeling in de toekomst mag geenszins worden uitgesloten. Het lijkt me al met al dat we de stabiliteit van onze arbeidsverhoudingen wat kunnen nuanceren, waardoor wellicht ook iets anders wordt aangekeken tegen het minder „geregelde” (en in onze ogen vaak dus minder stabiele) systeem van arbeidsverhoudingen in landen als Frankrijk, Italië en Engeland.

Niettemin zijn er natuurlijk duidelijk verschillen te constateren, zeker wat betreft de positie van de vakbeweging (zie de opmerkingen daarover hiervóór). De houding van de vakbeweging en daarmee samenhangend het denken over de sociaal-politieke betekenis van arbeidsverhoudingen binnen de maatschappelijke structuur van de verschillende landen is zo verschillend dat aansluiting van ideeën op Europees niveau illusoir lijkt.

Onderlinge beïnvloeding mag uiteraard niet worden uitgesloten. Indien we b.v. de sterkere tendens naar verdergaande democratisering binnen de Nederlandse vakbeweging signaleren — b.v. tot uiting komend in het ter goedkeuring voorleggen van afgesloten cao's aan de leden — dan lijkt een relatie met ervaringen in andere Europese landen niet onwaarschijnlijk. Een ander voorbeeld is de mislukte actie in West-Duitsland in 1979 ten gunste van de 35-urige werkweek en de „ontmoedigende” invloed daarvan op de opstelling van de Nederlandse vakbonden.

In dit artikel gaat het evenwel meer om de relatie van „Brusselse” tot de Europese arbeidsverhoudingen. Zoals gezegd kunnen bij die relaties vraagtekens worden gezet. Er hoeft m.i. niet zozeer twijfel te zijn over de kansen van b.v. vakbondsacties, maar eerder over de kansen van de door vakbonden ondernomen *initiatieven*. Die initiatieven moeten n.l., willen zij effect sorteren, invloed gaan uitoefenen op de diverse nationale niveaus. Er moet a.h.w. een uitstraling plaatsvinden naar de nationale centrale organisaties, en ook rechtstreeks naar de bonden, die bij de initiatieven (of liever: bij de uitvoering van de plannen) zijn betrokken. Welnu, bestudering van de *ESB*-artikelenreeks leert m.i. zeer duidelijk dat in ieder geval in landen als Italië, Frankrijk en Engeland opvattingen over de betekenis en functie van arbeidsverhoudingen leven, die een zodanige uitstraling of, als u wilt, operationalisering van plannen, principe-afspraken of wat dies meer zij, eigenlijk onmogelijk maken.

De in Brussel ontvouwde gedachten en plannen gaan uit van de grondgedachte van (de mogelijkheid van) *gezamenlijke* aanpak. Dat zo'n gezamenlijke aanpak niet louter ideële betekenis heeft mag duidelijk zijn, als we b.v. kijken naar de effecten van een verkorting van de arbeidsduur. Bij een gezamenlijke aanpak op dat punt zouden de onderlinge concurrentieverhoudingen onaangestast blijven en zou onder bepaalde condities en bij bepaalde vormen van verkorting van de arbeidsduur tegelijk de werkloosheid kunnen worden aangepakt. We moeten overigens bij een gezamenlijke aanpak niet in de eerste plaats denken aan het nastreven van uniformiteit, hoewel dat wel eens, b.v. op punten als democratisering binnen de onderneming, een belangrijk vraag-

punt kan zijn. Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden echter zullen we eerder moeten denken aan een gezamenlijke *globale* aanpak, een aanpak op *hoofdpijnen*.

Die gedachte van een gezamenlijke aanpak, van een gezamenlijk te ontvouwen strategie is de vakbeweging in het „Zuiden” — althans voorlopig — wezensvreemd. Ook de kansen van „uitstraling” — als ik het zo mag noemen — naar en in landen als West-Duitsland, Nederland en de Scandinavische landen zijn m.i. niet eens zoveel groter. Daar zou juist weer het min of meer centralistische karakter van de arbeidsverhoudingen verantwoordelijk voor kunnen zijn. Bij een sterke gezamenlijke oriëntatie op de *eigen* nationaal geformuleerde sociaal-economische doelstellingen, zal afstemming op plannen in enig Brussels paritair comité ook op veel moeilijkheden stuiten.

Toch zouden hier in beginsel op wat langere termijn nog wel mogelijkheden moeten zijn. Het zou stellig de moeite lonen om na te gaan wat de kansen zijn van enige onderlinge afstemming van plannen voor bepaalde Europese sectoren van de economie op het niveau van Brussel en een parallelle afstemming op nationaal niveau. De kansen op verwezenlijking blijven niettemin m.i. vrij gering. Instrumenten op nationaal niveau, die er toch zouden moeten zijn om tot zo'n onderlinge afstemming te kunnen komen, ontbreken immers vrijwel geheel.

Zeker, er zijn instrumenten: intern overleg binnen de bond, het onderhandelen met de werkgevers en het afdwingen van eisen door middel van een staking. De instrumenten functioneren echter aanzienlijk beter bij duidelijke welvaartsstijging dan in een periode van recessie. „To get more” is een richtlijn die het in een groeieconomie uitstekend kan doen. Maar instrumenten die geschikt zijn om te worden gehanteerd onder de huidige aanzienlijk verslechterde economische omstandigheden moeten in feite nog worden ontwikkeld. Er zijn wel experimenten te noemen die waardevolle ervaringen hebben opgeleverd.

Zo valt te denken aan contracten die in 1974 in Italië werden gesloten door de noordelijke arbeiders, die de creatie van ca. 115.000 nieuwe arbeidsplaatsen in het zuiden inhielden. Deze contracten worden later door de ondernemers afgewezen; het is te zeer een inbreuk in het vrije-ondernemerschap.

Ook in Engeland lijkt men nog op zoek naar een adequate instrumentering. Juist omdat men, gezien wat hiervóór al over de „Engelse toestanden” is gezegd, eigenlijk geen hoog gespannen verwachtingen op dit punt kan hebben, is het des te opmerkelijker dat in de jaren zeventig interventie van de zijde van de overheid toch van grote betekenis is geweest, met name onder de Labour-kabinetten. Na de val van Heath, werd onder Labour enige malen een „sociaal contract” gesloten met de TUC, met als inzet bestrijding van de werkloosheid en verbetering van de inkomenspositie van de laagst-betaalden (dus nivellering). Interessant is het feit dat de „incomespolicy” van Labour aanvankelijk succes had als gevolg van de relatieve versterking van de positie van de ongeschoolden binnen de vakbeweging, het feit dat de categorie ongeschoolden belangrijk was toegenomen en de verzwakking van de onderhandelingspositie van de geschoolde, beter betaalde, werknemers vanwege de mechanisering en de recessie (de latere sterke afzwakking van de „incomespolicy” was dan ook min of meer het gevolg van de wilde stakingen van de geschoolden in 1977).

West-Duitsland heeft een aantal jaren het instrument de z.g. „konzertierte Aktion” gekend, een tripartiet overlegorgaan, waarin de doelstellingen van de economische politiek werden besproken. In de Wet ter bevordering van stabiliteit en economische groei van 8 juni 1967 wordt het genoemd als een instrument „voor een gelijktijdig op elkaar afgestemd gedrag tot het bereiken van de (hieronder) genoemde doelstellingen”, te weten volledige werkgelegenheid, gestage economische groei, prijsstabiliteit en internationaal economisch evenwicht. In 1977 werd er door de werknemers een eind gemaakt aan de „konzertierte Aktion”. Aanleiding was het feit dat de werkgevers het Constitutionele Hof van Karlsruhe een oordeel hadden gevraagd over de hun inziens strij-

digheid van de nieuwe wet op de medezeggenschap met de grondwet.

Deze ervaringen zijn niet zonder belang. Aan de ene kant tonen zij aan dat pogingen om tot nieuwe instrumenten te komen weliswaar grotendeels zijn mislukt, aan de andere kant laten zij zien dat b.v. in het geval van Engeland onder uitzonderlijke omstandigheden — een hollende inflatie — ook in een land waar de opvattingen over de functie van loononderhandelingen in feite niet zo gunstig zijn voor een gezamenlijke aanpak van sociaal-economische problemen, een regering toch met succes een beroep tot loonmatiging kan doen op de individuele werknemers.

Perspectieven

Na deze, voor de Europese arbeidsverhoudingen, weinig bemoedigende analyse van de huidige situatie zal ik niettemin trachten ten slotte toch enige perspectieven te schetsen. Er zijn voor de Europese vakbonden m.i. twee wegen begaanbaar. Ten eerste is er de weg van een gezamenlijk Europees vakbondsbeleid, via de Brusselse paritaire comité's en via gezamenlijke aanpak. Hierboven heb ik deze weg voorlopig illusoir gekarakteriseerd.

Ten tweede is er de weg van de ontwikkeling van een strategie die de Europese organen als instrument hanteert; de weg via de politiek. De vakbeweging is er zich al van bewust dat de oprichting van het EVV uiterst belangrijk is geweest, maar dat men evenzeer zoets nodig heeft als een UNICE, en men bovendien niet kan zonder al die staatsrechtelijke instellingen op Europees niveau: de Raad van Ministers, de Europese Commissie, het Europees Parlement, plus nog de paritaire comité's en een wellicht nog op te richten sociaal-economisch overlegorgaan. De vakbeweging kan deze instellingen bewust als „haar” instrumenten hanteren, ten einde langs die weg op Europees niveau druk uit te oefenen. Via richtlijnen en verordeningen kunnen dan trapsgewijs, of rechtstreeks, op nationaal niveau hervormingen worden doorgevoerd. Bij deze hervormingen zou dan kunnen worden gedacht aan een verscherping van publikatievoorschriften van ondernemingen, controle op investeringen en controle op concentraties van ondernemingen.

Uiteraard is ook voor deze strategie een zekere mate van overeenstemming binnen de Europese vakbeweging noodzakelijk. Dat is een belangrijke voorwaarde voor het succesvol bewandelen van deze politieke weg. Wat wil de vakbeweging b.v. met betrekking tot de werknemersinvloed op het ondernemingsbeleid. Moet de medezeggenschap lopen via vakbeweging of werknemersorganen *in* de onderneming, dan wel via de samenstelling van toezichthoudende organen?

Zoals hiervóór reeds verschillende malen is aangetoond, kunnen we niet spreken van gezamenlijke strategie van de vakbonden in de landen van West-Europa, misschien wel van een *begin* van een strategie op Europees (voornamelijk Brussels) niveau. Dat begin zal niet gemakkelijk zijn. Er zijn geen internationaal aanvaarde spelregels voor overleg en onderhandelingen, er is geen gemeenschappelijke visie op de hantering van conflicten, laat staan op de beheersing ervan, er is geen gemeenschappelijke basis voor interventie door de overheid. In een enkel land is er slechts een begin van een inkomensbeleid; de gedachte van solidariteit — met de inactieven — heeft nog niet tot de ontwikkeling van een instrument kunnen leiden dat loonmatiging omzet in werk, of waarbij loonmatiging kan leiden tot het behoud van werk.

Toch zijn er aanwijzingen in Brussel, maar ook in de verschillende Europese landen, waaronder zeker ons eigen land 2) die duiden op een gewijzigde opvatting over de functie van arbeidsverhoudingen en dus op een gewijzigde opvatting over de aanpak van de sociaal-economische problemen. Een opvatting die de problemen ziet als een opgave, een zinvolle opgave, juist ook voor de organisaties van werknemers en van werkgevers.

A. B. Raven

2) B.v. de recente nota's van de Industriebond FNV: *Verder kijken en Doormodderen of durven*.