

Arbeidsverhoudingen in het geding

Vorig jaar al hebben de vakbonden in de meeste bedrijfstakken de slag om de 36-urige werkweek verloren. De toen afgesproken studies betekenden voor de werkgevers niet meer dan uitstel. De uitkomsten van de gemeenschappelijk uitgevoerde studies naar de problemen en mogelijkheden van verdergaande arbeidsduurverkortingen leverden het voor de werkgevers gewenste resultaat op. De organisatorische moeilijkheden met de in 1985 ingevoerde arbeidstijdverkortening van 5% bleken niet gering te zijn.

Hoewel de bonden betoogden dat die problemen oplosbaar waren en zich bereid verklaarden de knelpunten serieus onder ogen te zien, wezen de werkgevers bij grote ondernemingen als Philips, Unilever en Akzo en in de bedrijfstakken als groot- en kleinmetaal en het bankbedrijf elke vorm van collectieve, voor iedereen geldende arbeidsduurverkortening van de hand. De onderhandelingen geraakten daardoor in een impasse. De bonden van middelbaar en hoger personeel, aangesloten bij de Vakcentrale MHP, verbraken de solidariteit met de bonden FNV en CNV door cao's te sluiten met de werkgevers in het bankbedrijf en met Philips waarin de 36-urige werkweek niet voorkomt.

De gebeurtenissen aan het cao-front zijn op zich zelf weinig opzienbarend in een tijd waarin de werkgevers het aan de onderhandelingstafel voor het zeggen hebben. W.H.J. Reynaerts schreef in het rapport *Bespiegelingen over de toekomst van de sociale partners* dat de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek vorig jaar november publiceerde: „De vakbeweging bevindt zich dus in een ingewikkeld en moeilijk parket. Zij moet vechten om te overleven, zoekt naar een daarvoor passende, weloverwogen strategie, doch is op eigen kracht nauwelijks bij machte zich de middelen te verschaffen die daarvoor nodig zijn”. Arbeidstijdverkortening beschouwt de vakbeweging als een hulpmiddel in haar strategie gericht op het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie. Deze verbetering heeft zij nodig om haar positie te versterken. Het verzet van de werkgevers tegen verdergaande arbeidstijdverkortening moet volgens Reynaerts dienen om de vakbeweging geen nieuwe machtsontplooiing toe te staan. Onder de heersende economische omstandigheden is de vakbeweging niet bij machte zelf haar beleidsalternatieven te kiezen. Ze was noodzaak met de werkgevers mee te gaan toen deze kozen voor een vergaande decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Door zich deze koers te laten opdringen leverden de vakbonden zich over aan de werkgevers, die hun kans grijpen om arbeidsvoorwaarden, -contracten en -omstandigheden zo flexibel mogelijk aan te passen aan de eisen van de markt. Ze streven naar differentiatie in lonen en andere arbeidsvoorwaarden waarmee ze, volgens Reynaerts, een brandhaard naar zich toe trekken: „Ze plaatsen de onderneming vooraan in het front van de arbeidsverhoudingen”.

Als we naar de voorzitter van de metaalwerkgevers, ir. W.J. ter Hart, luisteren moeten we Reynaerts gelijk geven. Naar diens mening is het arbeidsvoorwaardenoverleg een heel nieuwe fase ingegaan waarin andere spelregels en beleidsalternatieven gelden. De collectieve arbeidsovereenkomst wil hij weliswaar niet ondersteboven halen, maar veel meer dan een raamakkoord laat hij er toch niet van over. Onderwerpen als arbeidstijd en beloning wil hij op het niveau van de onderneming regelen en dan liefst niet met de vakvereniging, maar met de ondernemingsraad. In Ter Harts visie passen geen botsingen met werknemers,

omdat die geacht worden in de eerste plaats dienstbaar te zijn en mee te denken en te leven met hun bedrijf. Komen er toch conflicten voor, dan vloeien die volgens Ter Hart voort uit de traditionele rol die de vakbeweging als collectieve belangenbehartiger wil spelen, een verouderd denkbeeld.

Een dergelijke 'sociale vernieuwing' als Ter Hart voor ogen staat biedt Philips de vakorganisaties aan. Het principe-akkoord dat de onderneming met de MHP-bonden sloot moet in dit licht worden gezien. De Philips-directie stelt de bonden voor mee te werken aan die sociale vernieuwing door overleg over de ontwikkeling op middellange termijn, waarin de zaken worden besproken als werkgelegenheid, technologie en beloningssystemen, die uit de directe cao-onderhandelingen worden gehaald. Het cao-overleg zelf zou dan op een zakelijke en minder ideologische basis kunnen worden gevoerd.

Decentralisatie en differentiatie zijn de termen waarmee de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in ons land kan worden aangeduid. Misschien heeft Piet Vos, de wetenschappelijke secretaris van de Industriebond-FNV, wel gelijk als hij deze tendenties meent te moeten relativeren. Zeker, het arbeidsvoorwaardenoverleg is nooit uitsluitend op centraal niveau bedisseld. Er waren altijd al kleine afwijkingen die waren afgestemd op bedrijfsspecifieke omstandigheden. Het cao-beleid van de vakorganisaties wordt ook nu nog gecoördineerd. Toch valt het niet te ontkennen dat de bonden zich steeds meer moeten schikken in arbeidsvoorwaarden die van bedrijf tot bedrijf verschillen. Op centraal niveau valt weinig meer te regelen. Dit betekent ook dat de vakbeweging niet veel mogelijkheden heeft om haar verlangens ingewilligd te krijgen door coalities aan te gaan met de overheid.

Zijn de arbeidsverhoudingen in ons land wel zo heftig in beweging als sommigen veronderstellen? Vos zei op een onlangs gehouden bijeenkomst van de Nederlandse Vereniging voor Onderzoek van Arbeidsverhoudingen dat de arbeidsverhoudingen tot stilstand zijn gekomen. De sociale partners weten niet meer wat ze aan elkaar hebben. De cao-onderhandelingen lopen ogenschijnlijk vast op de arbeidsverkortening, in werkelijkheid gaat het om de arbeidsverhoudingen zelf. Werkgevers en werknemers komen elkaar volgens Vos tegen in een nieuwe rol waarmee ze kennelijk geen raad weten: die van onderhandelaars over de kwantiteit en kwaliteit van de werkgelegenheid. Als er al sprake is van veranderingen, dan gelden die de wijze waarop het werk op micro-niveau wordt georganiseerd en verdeeld over de bedrijfstakken en beroepen. De werkgevers kunnen proberen de noodzakelijke veranderingen zonder de vakbonden tot stand te brengen, zoals dat in grote sectoren van het Amerikaanse bedrijfsleven gebeurt die zich 'union-free' hebben gemaakt. In de Verenigde Staten blijkt de traditionele rol van de vakverenigingen als belangenbehartiger bij de verstoorde machtsverhoudingen te worden overgenomen door overheid en rechter, die regelingen moeten treffen om de rechten van de werknemers te beschermen.

In ons land ziet de vakbeweging het nog steeds als haar taak groepsbelangen te integreren en de emancipatie van alle werknemers te bevorderen. Het hangt van de opstelling van de werkgevers af of de nieuwe era in onze arbeidsverhoudingen gekenmerkt wordt door frequente arbeidsconflicten.

A.F. van Zweeden