

Centraal overleg

In een interview met *Het Financieele Dagblad* van 19 juni zegt Philips-directeur Van den Brand: „Ik erken wel degelijk de positie van de vakbeweging als countervailing power. Er moet weerwerk worden geleverd in het proces van onderhandelen: daarin moet kwaliteit en continuïteit zitten”. Regulering van de arbeidsmarkt en voorspelbaar gedrag, 'afpraak is afspraak', daar gaat het om. Maar hij ziet zowel in de representativiteit als in de kwaliteit van het weerwerk afbrokkeling. Vraagtekens zet hij vooral bij de wens diep in de bedrijven te penetreren.

De bijna tragische tegenstelling tussen de progressieve ondernemer die inziet dat een verantwoordelijke vakvereniging een moeilijk te missen partner is en het streven van die zelfde ondernemer om de vakvereniging als het even kan buiten de deur te houden, komt hier weer eens levensgroot naar voren. Het succes van de ondernemingen in dit laatste streven bedreigt het eerdergenoemde inzicht.

In wezen kan men stellen dat niet alleen de ondernemers met deze innerlijke tegenstelling zitten. Die tegenstelling zit eigenlijk ingebakken in ons sociaal-economisch bestel. Als er een ding opvalt in de naoorlogse ontwikkeling, en die ontwikkeling vormt geen breuk met die daarvoor, dan is dat het persisteren van het streven naar het ontwikkelen van beleid in samspraak tussen kabinet en centrale organisaties van werkgevers en werknemers.

Zodra de ernstigste beletsels voor zulk overleg waren verdwenen kwam het centraal overleg weer op gang. Eigenlijk gaat het slechts om één echt beletsel: de vrees bij de vakbeweging dat mislukkend centraal overleg zal leiden tot ingrijpen. Evenmin als de werkgevers de vakverenigingen tegemoet willen komen op het punt van de penetratie in de onderneming, kan een regering het zich veroorloven de absolute garantie af te geven van het nooit meer ingrijpen. Bij enig doorvragen van de inter-

W. Albeda



viewer in 'Den Haag vandaag' op de avond van het tripartiete voorjaarsoverleg kwam dat in de voorzichtige antwoorden van De Koning toch weer naar voren. Ook het steeds mislukkend overleg tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de ambtenarencentrales verbeterd het klimaat niet voor centrale afspraken, maar het blokkeert zulke afspraken kennelijk niet.

Op beide niveaus blijkt ons systeem van arbeidsverhoudingen een fundamentele zwakte te vertonen. Die zwakte is nog niet eens gelegen in opvattingen van werkgevers en regering. Veeleer gaat het om de inconsistentie die er nu eenmaal is tussen onze hooggestemde 'neo-corporatieve' idealen en de relatief lage organisatiegraad van onze beroepsbevolking. De lage organisatiegraad hindert het penetratievermogen van de vakbeweging in de onderneming en bedreigt de representativiteit van de vakbeweging in het centrale overleg.

Bij de definitieve vaststelling van het rapport *FNV-2000*, dat een antwoord zoekt op dit probleem, stelde voorzitter Pont: „wij zijn zeer tevreden over de ontwikkeling, maar de trendbreuk in de dalende organisatiegraad is er nog niet, al zijn er aanwijzingen, dat we hem binnen handbereik hebben”. Het probleem bij de opvoering van de

organisatiegraad, nodig is om de tegenstelling tussen idealen en mogelijkheden te overbruggen, is erin gelegen dat (potentiële) leden niet gemotiveerd worden door het verlangen die tegenstelling te overbruggen. Leden hebben behoefte aan wat men denigrerend de 'sociale ANWB' noemt, aan presentie van de vakvereniging daar waar zij dagelijks bezig zijn, aan de 'vakbondswinkel om de hoek'. Terecht wijst Pont er dan op dat de plaats die de vrouw in de vakbeweging inneemt daarbij een speerpunt vormt. Juist onder deeltijdwerkers, mensen met flexibele arbeidscontracten tref je veel vrouwen aan. Daarnaast is een punt – en dan kom ik terug op dat interview met Van de Brand –: „die nieuwe opstelling van de Industriebond FNV om ook onder hoger personeel te werken. Ja, het betekent toch concurrentie in de belangenbehartiging. De achtergrond is helder: er zijn steeds minder laag gekwalificeerden, overleven dus”. Zo nieuw lijkt mij die opstelling niet, maar hier ligt wel een tweede speerpunt.

Alleen wanneer de vakbeweging kans ziet te scoren bij beide speerpunten is herstel van de organisatiegraad en daarmee realisering van onze 'neo-corporatieve' idealen bereikbaar.