

De toekomst van de FNV

Met het rapport *FNV 2000* tracht de grootste vakcentrale van ons land een antwoord te vinden op de voortdurende neergang in ledental en organisatiegraad en de afbrokkelende invloed van de vakbeweging op het sociaal-economisch beleid. De zwaar bemande en bevrouwde projectgroep die het eindrapport heeft uitgebracht, had de eenvoudig geformuleerde opdracht na te gaan hoe de vakbeweging haar positie zou kunnen versterken en het ledental zou kunnen uitbreiden.

De analyse in het rapport toont aan dat de projectgroep er zich van bewust was dat er meer aan de hand is dan economische malaise, teruggang van de werkgelegenheid en dalend inkomen. Als andere factoren die ertoe

hebben geleid dat de organisatiegraad daalt, ziet zij de veranderde samenstelling van de bevolking en veranderingen op sociaal-cultureel gebied. Zo wordt geconstateerd dat er grotere verschillen in levenssferen en werknemersbelangen ontstaan. De alleenverdienende mannelijke kostwinner – op wie de organisatie van de vakbeweging nog voornamelijk berust – komt minder voor, en het aantal tweeverdieners, alleenstaanden en vrouwelijke werknemers is gegroeid. Deze ontwikkeling, zo stelt het rapport vast, bemoeilijkt de vorming van een collectieve werknemersidentiteit. Het leidt tot een grotere individualisering en een grotere gevoeligheid voor „verdeelen en heersstrategieën van het mana-

gement''.

Het ontbreken van materiële voordelen voor leden wordt ook als een van de factoren genoemd die het vakbondslidmaatschap minder aantrekkelijk maken. Een internationale vergelijking (met vooral België en Zweden) leert dat er nauwelijks of geen ledenverlies wordt geleden in landen waar syndicale premies (teruggave van vakbondscontributie) worden gegeven of waar sociale-verzekeringsvoordelen bestaan.

Het ledenbestand van de FNV blijkt zo ongeveer een afspiegeling te zijn van de beroepsbevolking, zoals die in de jaren vijftig was samengesteld. Om de boot naar de toekomst niet te missen is een grondige heroriëntatie nodig, zo stelt de projectgroep vast. Het beleid en de organisatie zullen nadrukkelijker moeten worden afgestemd op groepen werknemers, die een steeds groter deel van de beroepsbevolking uitmaken. Om de belangenbehartiging dicht bij de mensen te brengen zullen de bonden, zegt het rapport, meer nadruk moeten leggen op het bedrijfsniveau. Daar voltrekt zich immers de technologische ontwikkeling, daar wordt het werk georganiseerd en worden de kansen op de arbeidsmarkt voor de werknemers beïnvloed.

De vraag is of de veelheid van aanbevelingen die in het rapport worden gedaan beantwoordt aan de uitkomsten van het zelfonderzoek en de taakstellingen die daaraan worden ontleend. De vakbeweging heeft steeds een regulerende functie op de arbeidsmarkt uitgeoefend. Haar voornameste activiteit was, is en zal ook in de toekomst zijn het voeren van collectieve onderhandelingen, die ten doel hebben de ruilvoorwaarden voor langere tijd vast te leggen. In zijn afscheidscollage op 13 januari 1987 zei de ex-hoogleraar arbeidssociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen, dr. J.G. Lulofs, dat het bij de collectieve arbeidsovereenkomsten gaat om algemeen geldende regelingen, dat wil zeggen regelingen waaraan individuele werknemers zich niet door onderbieding kunnen onttrekken. In feite zijn dit bureaucratische regelingen, bedoeld om de onzekerheden van de arbeidsmarkt zoveel mogelijk uit te schakelen. Lulofs stelde de ongetwijfeld relevante vraag wat de consequenties voor de vakbeweging zijn van de tendens tot ontbureaucratisering van de productie-organisatie en de arbeidsmarkt. Deze tendenties vormen naar zijn mening geen incidentele verschijnselen. De flexibilisering van de produktietechnieken en de arbeidsorganisaties is voor veel ondernemingen een voorwaarde om te kunnen voortbestaan. Een coöperatieve opstelling van de vakbeweging zou haar waarschijnlijk meer kansen bieden om haar stem te laten horen bij de strategische beslissingen die de ondernemer moet nemen, dan wanneer zij obstakels zou opwerpen of eisen op lange termijn zou stellen, meent Lulofs.

Ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vormen een bedreiging voor de vakbeweging. Haar functie was tot nu toe het scheppen van stabiliteit op de arbeidsmarkt. Stabiliteit is volgens Lulofs thans een minder begeerd goed. Dit blijkt naar zijn mening uit de toenemende betekenis van secundaire, tertiaire en informele deelmarkten met ruimere mogelijkheden voor loon- en hoeveelheidsaanpassingen, grotere concurrentie tussen werknemers en geïndividualiseerde arbeidsbetrekkingen.

De FNV heeft wel oog voor deze veranderingen en verschuivingen die de functie van de traditionele vakbeweging uithollen. Zij wil daarop reageren door te streven naar een meer gedifferentieerd beleid. De dienstverlening zal meer moeten worden afgestemd op de verschillende groepen die zij wil bereiken. Daarom moet er meer ruimte zijn voor belangenbehartiging op bedrijfsniveau en een sterker accent worden gelegd op de belangen van doelgroepen. Daartoe zal de positie van de vakbondskaderleden binnen het bedrijf en binnen de bonden moeten worden versterkt. De FNV wil de onderhandelingsbevoegdheid „zo dicht mogelijk bij de leden leggen”. Dit betekent dat er meer samenhang moet worden gebracht tussen het werk van de vakbond en dat van de ondernemingsraad in het bedrijf.

Natuurlijk zijn dit uitstekende doelstellingen. Wel kan de vraag worden gesteld of de strategische keus die de vakbeweging in ons land heeft gemaakt voor participatie in het macro-economische beleid op nationaal niveau en voor onderhandelingen op bedrijfstakniveau de afstand tot de werknemers in de bedrijven al niet overbrugbaar heeft gemaakt. In de jaren zeventig is het vakbondswerk in de bedrijven – bedoeld om de herkenbaarheid van de bond in de arbeidsorganisatie te vergroten en de communicatie met de 'basis' te verbeteren – nauwelijks van de grond gekomen. Het heeft niet alleen ontbroken aan medewerking van de werkgevers, maar ook aan voldoende ondersteuning van de bonden zelf, die altijd een tweeslachtige houding hebben aangenomen tegenover concrete uitbreiding van werknemersinvloed of dat nu ging om de ondernemingsraad of om bedrijfsledengroepen.

Zonder de structuur van de vakcentrale zelf aan de orde te stellen, zegt het rapport dat het 'bedrijfsbondsprincipe' sterker in de praktijk moet wor-

den gebracht. Dit betekent dat alle werknemers, van hoog tot laag, tot de doelgroep van het vakbondswerk moeten worden gerekend. De toetssteen voor de nieuwe strategie van de FNV zal zijn of zij er inderdaad in slaagt een zo gedifferentieerd beleid te voeren dat de uiteenlopende belangen van alle verschillende groepen werknemers binnen de bond en de bedrijfstak kunnen worden overbrugd. De uiterste consequentie van deze opvatting zou kunnen zijn dat er verschillen in lonen en arbeidsvoorwaarden ontstaan waardoor de interne beleidscoördinatie een halsbrekende evenwichtstoer zou kunnen worden.

Het rapport *FNV 2000* wekt de indruk dat de vakcentrale zich meer wil ontwikkelen tot een klantgerichte organisatie ('sociale ANWB') die zich erop wil toeleggen elke doelgroep ten dienste te zijn, zoals Van Ham, Paauwe en Williams in *ESB* van 15 mei 1985 hebben bepleit („De vakbeweging in Nederland: van leden naar klanten”). Zij meenden dat de vakbeweging zich zou moeten omvormen tot een „projectgewijze organisatie, waarbij afzonderlijke projectteams zich richten op de behartiging van de belangen van specifieke doelgroepen en op de ontwikkeling van een daarop afgestemd dienstverleningspakket”. Passen in deze opvatting van moderne marketing om klanten te winnen en te behouden ook speciale voordelen voor leden? Prof. Van Zuthem vindt van wel. Als de werkgevers belang hebben bij een sterke vakbeweging als betrouwbare onderhandelingspartner moeten zij er ook wat voor over hebben, zei hij in het tv-programma *Het Capitool*.

Het bezwaar tegen bevoordeling van leden is dat het maken van onderscheid tussen werknemers in strijd is met het solidariteitsprincipe dat aan de collectieve onderhandelingen ten grondslag ligt. Dit geldt te meer wanneer de premiebepaling en de uitkeringen van de werknemersverzekeringen onderwerp van cao-onderhandelingen worden. Het FNV-rapport vindt nu juist in deze vorm van privatisering van de sociale zekerheid een aanknopingspunt om de leden extraatjes toe te spelen zonder dat er onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers op de werkplek. Dit is toch geen zuivere redenering. Leden en niet-leden worden immers wel degelijk verschillend behandeld, ook als het om niet-actieven gaat.

A.F. van Zweeden