

Eendracht en macht

De fusie tussen NVV en NKV die op 29 september a.s. definitief zal worden beklonken, vormt de voltooiing van meer dan tien jaar werken aan de concentratie van de Nederlandse vakbeweging. Nadat de „roomsen” en de „roden” in 1976 al een federatie waren aangegaan (het CNV had al eerder afgehaakt), zullen zij volgende week op het fusiecongres in Amsterdam de eigen vakcentrales NKV en NVV opheffen, ten einde gezamenlijk op te gaan in één Federatie Nederlandse Vakbeweging die dan ruim een miljoen werknemers verenigt, ca. twee derde van het aantal georganiseerden in Nederland. Daarmee lijkt voor een belangrijk deel gerealiseerd wat de fusiepartners tien jaar geleden voor ogen stond: het tot stand brengen van één grote, strijdbare vakbondsorganisatie in Nederland.

Toch zullen de tonen op het fusiecongres volgende week in Amsterdam niet uitsluitend in majeur klinken. De vakbeweging maakt bepaald niet de meest florissante dagen van haar bestaan door. De economische crisis heeft bijna elke vakbondseis van de laatste jaren onverbiddeijk omver gekegeld. Van het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid komt elk jaar minder terecht. Verschillende bonden liggen bijna openlijk met elkaar in de clinch. Intussen zeggen duizenden leden hun lidmaatschap op. En tot overmaat van ramp is de FNV nog in de financiële problemen geraakt ook. Kortom, niet de meest ideale omstandigheden om het fusiecongres luister bij te zetten.

Het zijn niet alleen de economische omstandigheden die de vakbeweging parten spelen. Natuurlijk is het niet bevorderlijk voor de sfeer als de belangenbehartiging zo weinig tastbaars oplevert en de vakbeweging steeds meer in de verdediging wordt gedrongen. Maar er is een ander vraagstuk dat de leiding misschien nog wel meer hoofdbrekens kost. Dat is de toenemende differentiatie en decentralisatie in de besluitvorming en de verschuiving van macht die daarmee gepaard gaat. Die ontwikkeling zou de eenheid in de vakbeweging ernstig in gevaar kunnen brengen.

Er zit iets tegenstrijdigs in dat aan de top van de vakbondsorganisatie het fusieproces wordt afgerond en de vakbondseenheid gesmeed, terwijl er op het niveau van de bonden steeds grotere onderlinge verschillen zijn ontstaan. Op het moment dat grote delen van de arbeidersbeweging in Nederland in de FNV worden verenigd, vormen in de samenleving de werknemers steeds minder een saamhorige klasse die gemeenschappelijke belangen heeft te verdedigen. Het zwaartepunt van de belangenbehartiging is dan ook steeds meer van het centrale naar lagere niveaus verschoven. Die verschuiving heeft echter nogal wat verscheidenheid in de eenheid teweeggebracht.

Juist in een tijd van economische crisis treedt duidelijk aan het licht dat de belangen van werknemers in verschillende sectoren sterk uiteen kunnen lopen. Zo zal men zich in delen van de industrie waar de werkgelegenheid het snelst terugloopt, grotere loonoffers willen getroosten om het verlies aan arbeidsplaatsen te beperken dan in sectoren waar van zo'n afkalving geen sprake is. In bedrijfs-

takken die van de export afhankelijk zijn, zal arbeidskostenmatiging meer bijval vinden dan in sectoren die vooral op de binnenlandse markt georiënteerd zijn en waarvoor arbeidskostenmatiging alleen maar tot afzetverlies kan leiden. Daarom werd de bereidheid vorig jaar bij de Industriebond FNV om koopkrachtoffers te brengen ten behoeve van de werkgelegenheid, door b.v. de Voedingsbond en de Dienstenbond allerm minst gedeeld. Nog weer anders is de positie van de ambtenarenbonden (ABVA/KABO) in de FNV. Hun eis dat de ambtenaren niet dubbel gepakt mogen worden is voor de overige bonden zeker geen vanzelfsprekendheid. Maar met hun 250.000 leden vormen de ambtenaren een belangrijke groepering in de FNV waarmee terdege rekening zal moeten worden gehouden. De coördinatie van deze uiteenlopende of zelfs tegenstrijdige belangen roept langzamerhand steeds meer spanningen op.

De differentiatie houdt echter niet op bondsniveau op. Ook daarbinnen zijn er bedrijfstakken en bedrijven waar het slecht gaat en andere die het beter doen. Dit roept de wens op tot verdere differentiatie in het arbeidsvoorwaardenbeleid. De Dienstenbond FNV heeft voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1982 reeds voorgesteld de leden nog slechts globale richtlijnen voor de onderhandelingen te geven. De arbeidsvoorwaarden zouden dan afhankelijk van de situatie in het bedrijf nader kunnen worden bepaald. Met andere woorden, een verdere verschuiving van autonomie naar de basis.

Een zelfde ontwikkeling is te onderkennen in de toenemende betekenis van de ondernemingsraad als orgaan van waaruit geprobeerd zou kunnen worden invloed te verkrijgen op de gang van zaken in het bedrijf. Lange tijd heeft de vakbeweging gearzeld of zij deze ontwikkeling moest steunen of niet. Het zou immers een verzwakking van haar eigen positie in de bedrijven kunnen betekenen. Momenteel lijkt de vakbeweging zich echter steeds meer achter de wens tot versterking van de positie van de ondernemingsraad te scharen.

Niet door iedereen binnen de vakbeweging worden deze ontwikkelingen met evenveel vreugde gadeslagen. De decentralisatie in de besluitvorming leidt allicht tot verdergaande differentiatie in de arbeidsvoorwaarden waardoor de solidariteit op de tocht kan komen te staan. Van het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid komt op die manier steeds minder terecht. Gevreesd wordt dat dat zal leiden tot uitholling van de macht van de vakbeweging die immers uit eendracht haar kracht moet putten.

Wanneer op het fusiecongres in Amsterdam de koers van de vakbeweging in de jaren tachtig zal worden besproken, zal het niet alleen gaan om het antwoord van de vakbeweging op de economische crisis, maar ook om haar opstelling tegenover de decentralisatietendens in de besluitvorming. Om het behoud van de eendracht bij spreiding van de macht.

L. van der Geest