



Havenconflict als testcase

A. F. VAN ZWEEDEN

Toen minister Albeda vorig jaar het laatste beraad in de Stichting van de Arbeid over het arbeidsvoorwaardenbeleid 1981 afsloot met de mededeling dat hij 2% zou korten op de prijscompensatie per 1 januari, liet de voorzitter van de FNV, W. Kok, onmiddellijk weten dat in de cao-onderhandelingen alles zou worden geprobeerd om die opgelegde extra matiging om te zetten in werk. De FNV, zo maakte hij bekend, zou daarbij harde acties niet uit de weg gaan. Albeda liep op de mogelijke uitkomsten van die onderhandelingen vooruit door zich de wettelijke bevoegdheid te verschaffen in afzonderlijke cao-afspraken in te grijpen als die zouden leiden tot afwijkingen van de beoogde vermindering van de loonsomstijging. De beperkte loonmaatregel had immers de tweeledige bedoeling om de financieringsproblemen van de overheid te verlichten en de loonkostenstijgingen voor de ondernemingen te beheersen.

Op 9 januari zond de minister een brief aan de Stichting van de Arbeid waarin hij de bedoelingen van de loonmaatregel nader toelichtte. Hij schreef geen overeenkomsten te zullen toestaan die afweken van de 1% initiële loonstijging die op dat moment als landelijk gemiddelde uitkomst van de afgesloten cao-onderhandelingen kon worden vastgesteld. Op voorhand verbood hij ook verbeteringen van arbeidsvoorwaarden die weliswaar niet tot een verhoging van de loonsom leiden, maar wel tot een verhoging van de loonkosten. Hij noemde in dit verband uitbreiding van het aantal vakantiedagen. In het algemeen wilde Albeda voorkomen dat cao-partijen zouden trachten de loonmatiging af te wentelen.

Deze voorgeschiedenis vormt een afdoende verklaring en legitimatie van het optreden van de minister in het Rotterdamse havenconflict. Zou de 2% korting op de prijscompensatie gebruikt worden om arbeidstijdverkorting te financieren dan zou dat een dubbele compensatie betekenen. De korting op de prijscompensatie en de beperking van de vakantie-toeslag gingen immers gepaard met een lastenverlichting. Zou hij de havenarbeiders een compensatie toestaan in de vorm van vrije tijd, dan zou hij de bedoe-

lingen van zijn eigen arbeidsvoorwaardenbeleid frustreren.

Met deze „brute ingreep” (Vervoersbond FNV) heeft Albeda de aanval van de FNV op haar eerste speerpunt, de sterk gemechaniseerde container- en graanoverslagbedrijven in de Rotterdamse haven, afgeslagen. Met zijn interventie heeft hij waarschijnlijk ook bijgedragen aan het voorkomen van een staking die de haven heel wat schade had kunnen berokkenen.

Hoewel de bonden de eis niet van tafel haalden, verloor zij aanmerkelijk aan scherpte toen de werkgevers tegemoet kwamen aan andere eisen, zoals uitbreiding van het aantal vrije dagen en versnelde invoering van de vijfdaagse werkweek. Daarvoor leveren de arbeiders hun ploegentoeslag en 2% initieel in en voldoen daardoor aan de voorwaarde die Albeda had gesteld voor verkorting van werktijd. De 2% korting op de prijscompensatie werd niet direct gebruikt om de arbeidstijdverkorting te financieren en extra arbeidsplaatsen te scheppen voor de werknemers die vrijkomen uit de niet-gemechaniseerde en noodlijdende stukgoedbedrijven.

Zowel de werkgevers als de minister haalden daarmee een belangrijke slag binnen. De gevreesde olievlakwerking was immers voorkomen. De geringe geestdrift van de leden van de Vervoersbond FNV om voor handhaving van hun eis in staking te gaan was tekenend voor de niet al te grote solidariteit die de werknemers van ECT en Unitcentre wisten op te brengen met hun collega's in de stukgoedbedrijven, toen de werkgevers aan hun voornaamste verlangens waren tegemoet gekomen.

Albada heeft zijn doel bereikt door de oplossing van het conflict te lokaliseren. Zijn interventie kan worden beschouwd als een inbreuk op de onderhandelings-

vrijheid die hij cao-partijen onder de beperkte loonmaatregel wil laten. De ruimte die hij hun toestaat is beperkt. Alleen in uitzonderingsgevallen kunnen afwijkingen worden toegestaan van de algemene regel dat verbeteringen van arbeidsvoorwaarden binnen de landelijk gemiddelde initiële stijging van 1% moeten blijven. Toch moet worden vastgesteld dat Albeda zich binnen de marges van zijn beleid niet heeft vergrepen aan het beginsel van de onderhandelingsvrijheid. Hem kan evenmin het verwijt van inconsistentie worden gemaakt. Wel is hij als beoordelaar van de uitvoering van zijn eigen loonmaatregel opgetreden en dat wordt hem door de FNV kwalijk genomen.

Het optreden van de minister in het conflict krijgt nog wat meer betekenis als we het in verband brengen met zijn recente uitspraken over geleide loonpolitiek. Albeda denkt aan een aanzienlijke beperking van de onderhandelingsvrijheid die hij steeds meer ziet als een weelde die wij ons in een economische noodsituatie niet kunnen veroorloven. Zijn gedachten staan haaks op de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de richting van decentralisatie. Ook in dit opzicht was het bijna op een conflict uitgelopen onderhandelingsproces in de Rotterdamse haven een testcase met mogelijke precedentwerking. Hier waren partijen immers bezig een andere werkstructuur uit te werken in sterk geautomatiseerde bedrijven die met aanzienlijk minder arbeidskrachten kunnen volstaan. Het enige waar de minister van Sociale Zaken op had te letten was dat een overeenkomst over een ander werkrooster met meer vrije dagen niet tot een stijging van de loonkosten zou leiden die zich over de rest van de economie zou spreiden. Hij liet de partijen de vrijheid om over de werktijden te onderhandelen, mits ze binnen de beperkingen van zijn loonbeleid bleven. Albeda's conceptie van de arbeidsverhoudingen in een neergaande economie is dat loonvorming zoveel mogelijk centraal moet worden beheerst.

Deze centralistische opvatting is in strijd met de decentralisatietendens die de collectieve arbeidsovereenkomst steeds meer een minimumkarakter geeft. Meer en meer wordt per onderneming, of groep van ondernemingen, bekeken wat de mogelijkheden zijn, gegeven de specifieke situatie van de bedrijven en van de arbeidsmarkt. Een geleide loonpolitiek zou naar de mening van de NCW-secretaris, drs. H. Wijffels, een

de arbeidsmarktpolitiek impliceren. De werkgevers weten wel hoe decentralisatie in overeenstemming kan worden gebracht met de noodzakelijke beheersing van de arbeidskosten: door verkleining van de collectieve sector en ontkoppeling van de lonen in het particuliere bedrijfsleven van de salarissen bij de overheid en van de sociale uitkeringen.

Wanneer werkgelegenheid centraal komt te staan in gedecentraliseerde onderhandelingen per onderneming, blijkt

uit het Rotterdamse geval toch dat verkorting van de arbeidstijd in een rendabele onderneming met hoge produktiviteit niet ten goede hoeft te komen aan de werkgelegenheid in een regio. De werkgelegenheid kan pas worden uitgebreid als ook de arbeidstijdverkorting algemeen wordt toegepast of wanneer vrijkomende arbeidskrachten op grote schaal kunnen worden opgenomen in bedrijven die zich ploegendiensten en kortere werktijden kunnen veroorloven.

We komen met een dergelijke oplossing in een vicieuze cirkel van stijgende loonkosten terecht die de produktiviteitswinst van automatisering ongedaan maakt. Decentralisatie van onderhandelingen leidt dus niet per se tot oplossingen waarmee de werkgelegenheid in het algemeen gediend kan zijn.

A. F. van Zweeden