



Museale partners

Auteur(s):

Jonkhoff, W.
redacteur ESB

Verschenen in:

ESB, 88e jaargang, nr. 4395, pagina 73, 21 februari 2003

Rubriek:

van de redactie

Trefwoord(en):

Vorige week bezocht ik in het prachtige vakbondsmuseum De Burcht een discussiebijeenkomst over de relevantie van instituties. Prominent kwam daarbij het legitimatieprobleem van de vakbonden aan de orde. Slechts een derde van de Nederlandse werknemers is lid van een vakbond. Met welk recht kan deze vakbond dan gespreksdeelnemer zijn bij centrale loononderhandelingen? Het lage aandeel vakbondsleden onder de werknemers zorgt bovendien voor een free rider-probleem: niet-vakbondsleden genieten net als de leden van de door de vakbond bereikte arbeidsvoorwaarden. Als ze zien aankomen dat ze rechtsbescherming nodig hebben, worden ze gauw lid. Wie betaalt daarvoor nog een leven lang contributie?

Menig vakbondsbestuurder betoogde dat de bonden er toch alles aan doen om exclusieve voordelen voor leden te vergroten; helaas zonder resultaat. Een oplossing voor het freerider-probleem die tot mijn aanvankelijke verbazing niet werd genoemd, was limitering van de onderhandelingsbevoegdheid van bonden en, in hun kielzog, werkgeversorganisaties. Waarom niet? De sociale partners zijn immers niet anders dan belangengroepen van werknemers, respectievelijk -gevers, die uit zijn op zoveel mogelijk herverdeling van de collectieve welvaarts-taart in hun eigen richting ¹. Blijkbaar wordt er in een onzichtbare handomdraai vanuit gegaan dat het bestaan van deze belangenbehartigers per definitie goed is voor de hele natie.

Er werden in De Burcht een paar grote goederen genoemd als rechtvaardiging voor vakbonden. Ze zorgen voor arbeidsrust, hebben met de regering oog voor werkgelegenheidsbeleid en helpen individuele werknemers aan een zekerder rechtspositie.

Het argument van arbeidsrust is een omdraaiing van de redenering. Traditionele vakbonden konden hun leden mobiliseren om te staken en vormden zo juist een bedreiging voor de arbeidsrust. De relatieve rust in Nederland komt vooral doordat de bonden alhier vooral de hoeveelheid banen als uitgangspunt nemen en niet de loonhoogte of andere stoffelijke blijken van waardering voor werknemers. Ook om andere redenen is arbeidsonrust in Nederland niet volksvijand nummer één. Staken zou voor de individuele werknemer van nu niet lonend zijn. De hoogte van het loon is wegens de welvaartsstijging in afgelopen decennia veel minder bepalend geworden voor het welzijn van de werknemer ². Met hun beklimming van de Maslov-piramide zijn werknemers steeds heterogener geworden in hun kwalificaties en belangen. Zo wint het individueel prestatiegericht belonen terrein op collectieve loonsverhogingen. Geen voor allen, allen voor zich.

Andere maatschappelijke trends werken evenmin mee. Werknemers worden steeds mondiger (individualisering), nodiger mits goed opgeleid (kenniseconomie), mobieler (globalisering) en gezonder (vergrijzing). De vakbond zou nog iets kunnen betekenen voor minder goed opgeleiden, die de kennisboot lijken te gaan missen, maar dat zijn (nuttige) achterhoedegevechten. Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden kan de politiek het ook zonder sociale partners af.

Noodzakelijk is de vakbond blijkbaar niet meer. Het doel, emancipatie van werknemers, lijkt bereikt. Of zijn sociale partners niet hun eigen werkgelegenheidsproject en kan het anders? In de grafische sector is het lidmaatschap van de vakbond verplicht. Men kan kiezen van welke vakbond, maar lid worden moet men. Hier wordt echter de keuzevrijheid van de werknemer met voeten getreden en de bond een prestatieprikkel onthouden. Wie zegt dat de bond zo aansluiting vindt bij wat de werknemer wil en dus waar biedt voor de verplichte contributie? Het lijkt misschien kameraadschappelijk, maar Sovjet-achtige lidmaatschapspercentages zijn geen panacee.

Om het freerider-probleem echt aan te pakken, zou de vakbond exclusief voor leden de loononderhandelingen in moeten. Nationalisering van het onderhandelingsresultaat is niet meer van deze tijd. Daarbij geldt: gelijke partners, gelijke kappen. Verwijder je de bonden van de ser-onderhandelingsstafel, dan moet dit ook gelden voor de werkgeversorganisaties. Aangezien de werkgever het laatste woord heeft bij het scheppen en vernietigen van banen, en er werkloosheid bestaat, verkeren werkgevers vaak in een monopsoniepositie. Deze leent zich bij uitstek voor het oproepen tot loonmatiging, ook als dit minder urgent is. In het algemeen legt de Nederlandse vakbeweging hierbij geen strobreed in weg; toch zou in principe het wegvallen van de vakbonden als centraal onderhandelend orgaan de controle op de werkgevers wegnemen. Ook zij zouden daarom niet op centraal niveau meer moeten mee onderhandelen.

De Nederlandse samenleving is al een flinke tijd stabiel. Daardoor kennen we een stuwmeer aan belangengroepen. Zodra er een gedeeld belang ontstaat, zal er altijd een initiatief komen om dit te organiseren in een belangengroep. Wordt dit gezamenlijk belang later gespleten, dan past de belangengroep zich liever aan dan dat hij verdwijnt. Zo zijn ook de sociale partners padafhankelijk: ze zijn er omdat ze er altijd al waren. Dat de sociale partners zich niet willen opheffen, is dus niet zo vreemd. En toch, museumstukken zijn zij al.

1 Zie M. Olson, The rise and decline of nations, Yale University Press, 1982. Zie voor een korte samenvatting met commentaar bijvoorbeeld www1.dragonet.es/users/markbcki/olson.htm

2 Zie bijvoorbeeld H. van den Hurk en L. Brug, Van regelaar tot dienstverlener, ESB, 6 november 1998, blz. 843 -845.

Copyright © 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)