

# Pendulum-arbitrage

Het Verenigd Koninkrijk staat bekend om zijn gespannen arbeidsverhoudingen. Vasthoudende vakbonden, die pal staan voor gevestigde belangen van groepen werknemers, verhinderen veel vernieuwingen waardoor specifiek omschreven functies in het gedrang zouden kunnen komen. De voorbeelden zijn bekend. Ook na de elektrificatie van het spoorwegennet hebben nog jaren stokers op de trein meegereden. En zo'n twintig jaar nadat in Nederland de eerste letterbakken hun weg naar de huiskamers vonden, worden de meeste Engelse kranten nog in loodzetterijen geproduceerd. Engeland staat ook bekend om zijn stakingen, wel de 'British disease' genoemd. Niet omdat het er zo veel zijn, maar omdat ze fel en langdurig zijn, zoals de mijnstaking van 1984.

De laatste jaren is echter sprake van een kentering. Ondanks de inspanningen van de vakbonden maken ook in Engeland de traditionele beroepen plaats voor nieuwe, en valt toenemende individualisering waar te nemen. Hierdoor brokkelt de traditionele achterban van de vakbonden af, en de bonden lijken dan ook steeds meer hun greep op de werknemers te verliezen. Ook de politieke situatie zit de bonden niet mee. Voor de derde achtereenvolgende maal is een conservatieve meerderheid in het Lagerhuis gekozen, die niet erg geneigd is aan de bonden toe te geven. In 1984 heeft de regering bovendien besloten om door middel van vergaande regulering de macht van de gestaalde kaders in de bonden in te perken. In de Trade Union Act worden de vakbonden verplicht algemene stemmingen onder hun leden te houden bij beslissingen over stakingen en bij de benoeming van bondsbestuurders.

Om het hoofd boven water te houden zullen de vakbonden zich moeten aanpassen aan de nieuwe situatie. Als voortrekker op dit terrein geldt de Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union. De EETPU heeft de ideologie ingeruild voor nieuwe zakelijkheid, waardoor ze binnen de Trade Union Council, de overkoepelende organisatie van de Britse bonden, een uitzonderingspositie inneemt. Deze nieuwe zakelijkheid komt onder andere tot uitdrukking in de wijze waarop nieuwe leden worden geworven. Er wordt geen beroep gedaan op de solidariteit tussen de werknemers onderling en op het 'samen staan we sterk', maar er worden allerlei individuele voordelen geboden, zoals goedkope verzekeringen, die tegen de lidmaatschapskosten moeten opwegen. In de strijd om leden worden niet alleen werknemers benaderd, maar ook werkgevers. Ondernemingen die daarvoor in aanmerking komen worden door de EETPU gewezen op de voordelen van het met haar afsluiten van zogeheten 'single union agreements'. Naast flexibiliteit en arbeidsrust biedt de EETPU de ondernemingen ook haar opleidingsfaciliteiten aan. Daarvan wordt gretig gebruik gemaakt. Zelfs grote ondernemingen, zoals Kellogg's en British Rail, laten hun personeel door de EETPU opleiden.

De flexibiliteit hangt samen met het feit dat de overeenkomsten 'single union agreements' zijn. In Engeland is het gebruikelijk dat werknemers niet per bedrijf georganiseerd zijn, maar per beroepsgroep. In een bedrijf zijn dus diverse bonden actief die elk de belangen van bepaalde groepen werknemers behartigen. Dit leidt tot een grote mate van starheid. De bonden eisen nauwkeurige functie-omschrijvingen, waarbij onderling een harde competentiestrijd wordt gevoerd. Door 'single union agreements' wordt een dergelijke competentiestrijd voorkomen, wat de weg vrijmaakt voor ruimere functie-

omschrijvingen en dus een grotere functionele flexibiliteit. De arbeidsrust wordt gegarandeerd door 'strike free agreements', waarin het recht op staking wordt ingeruild voor arbitrage.

De flexibiliteit en de arbeidsrust worden de ondernemers echter niet zomaar ter beschikking gesteld. Ze vormen onderdelen van een pakket dat als geheel wordt aangeboden. De eisen die er tegenover staan hebben betrekking op inspraak van de werknemers, scholing en de wijze waarop arbeidsconflicten tot een oplossing worden gebracht. De inspraak van werknemers wordt vorm gegeven door middel van een soort ondernemingsraden, waarbij het management wordt verplicht regelmatig alle relevante informatie ter beschikking te stellen. De flexibilisering moet gepaard gaan met scholing. Functies kunnen alleen verdwijnen en veranderen als het betrokken personeel voldoende wordt geschoold om nieuwe taken te kunnen vervullen. Conflicten ten slotte moeten worden opgelost door middel van pendulum-arbitrage.

Pendulum-arbitrage verschilt van traditionele arbitrage door de beperkte mogelijkheden van de arbiter. Deze mag geen compromisvoorstellen doen, maar moet kiezen voor het eindbod van een van beide partijen. De uitspraak van de arbiter is bindend. De starheid van het systeem lijkt een nadeel, maar is het niet. Pendulum-arbitrage versoepelt het onderhandelingsproces. Omdat de arbiter niet gerechtigd is een gulden middenweg te kiezen heeft het voor de onderhandelars geen zin extreme standpunten in te nemen. Integendeel, ontroegelijkheid tijdens de onderhandelingen wordt afgestraft als het tot arbitrage komt. Hierdoor zal het vaak al mogelijk zijn tot een akkoord te komen zonder dat arbitrage nodig is.

De ervaringen met de overeenkomsten die de EETPU heeft afgesloten zijn gunstig. De 'strike free agreements' vinden dan ook een steeds bredere toepassing. Het lijkt er daardoor op dat Engeland de achterstand die het op het terrein van de arbeidsvoorwaarden jarenlang heeft gehad aan het omzetten is in een voorsprong. De vakbonden, met de EETPU voorop, weten hun doelstellingen in grote mate te realiseren zonder dat daarvoor stakingen nodig zijn, die voor zowel werkgevers als werknemers grote verliezen met zich meebrengen.

Ook in Nederland kan toepassing van arbeidsovereenkomsten waarin het recht op stakingen wordt ingeruild voor pendulum-arbitrage aantrekkelijk zijn. Men kan hierbij denken aan de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van het overheidsperoneel. Door de commissie-Albeda, die tegenwoordig jaarlijks moet bemiddelen tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de ambtenarenbonden, pendulum-arbitrage te laten toepassen wordt voorkomen dat het kabinet de uitkomst van het onderhandelingsproces al bij het opstellen van de begroting vastlegt. Dat zal leiden tot werkelijke onderhandelingen met de ambtenarenbonden, en dat kan de verhoudingen binnen het overheidsapparaat alleen maar ten goede komen. Het is echter de vraag of de koppigheid van Van Dijk, die die van Thatcher in de schaduw stelt, wel ruimte biedt om het laatste woord aan anderen, in dit geval de commissie-Albeda, te laten.

**M.A. Langman**

De informatie voor dit artikel is ontleend aan: P. Basset, *Strike free, new industrial relations in Britain*, Papermac, Londen/Basingstoke, 1987.