

## Terug naar de bedrijven?

Het trieste van het centraal overleg 1980 is niet dat het vastgelopen is — dat kwam voor niemand als een verrassing; in de Nederlandse arbeidsverhoudingen is de kans op afspraken tussen de sociale partners op centraal niveau praktisch tot nul gereduceerd; sinds 1972 kwam geen centraal akkoord meer tot stand —, het trieste is dat drie partijen die ieder voor zich het grootste belang hebben bij succes op het gebied van de werkloosheidsbestrijding, in het gezamenlijk overleg opnieuw geen enkele bijdrage hebben kunnen leveren tot het bereiken van dat doel. Geheel volgens het gebruikelijke scenario weerklonk het „onaanvaardbaar” en het „onverantwoord” aan weerszijden van de onderhandelingsstafel en vervolgens door de ether. Het centraal overleg is aldus niet slechts gedegradeerd tot een nutteloos vertoon, het dreigt zelfs een negatief effect te hebben op de arbeidsverhoudingen, doordat het de kans verkleint dat in de onderhandelingen op bedrijfstak- of bedrijfsniveau wel resultaten tot stand worden gebracht die iets kunnen betekenen voor het behoud of de uitbreiding van de werkgelegenheid.

Het is duidelijk dat niet alleen de overheid belang heeft bij het terugdringen van de werkloosheid. De simplificatie dat de vakbeweging vecht voor een zo hoog mogelijk loon en de werkgevers voor een zo groot mogelijke winst, terwijl de overheid volledige werkgelegenheid moet zien te garanderen, gaat, als zij ooit heeft gegolden, thans niet meer op. Voor alle drie partijen geldt, dat het van essentieel belang is dat aan de snelle stijging van de werkloosheid een halt wordt toegeroepen.

De vakbeweging heeft reeds geruime tijd aan de doelstelling van volledige en volwaardige werkgelegenheid de hoogste prioriteit toegekend. In haar vorige week verschenen ontwerpnota over het sociaal-economisch en arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1981 verwoordt de FNV het nog eens heel scherp: „De FNV heeft er het grootst mogelijke belang bij, dat de schaarbeweging van afbrokkelende groei en oplopende werkloosheid en arbeidsongeschiktheid wordt stopgezet en omgebogen. Geen enkele doelstelling van de FNV is meer veilig als de ontwikkelingen van de laatste jaren dóórgaan en de financiële problemen steeds groter worden. Niet alleen staat . . . . de werkgelegenheid op het spel, maar óók de inkomens van de werknemers, de sociale zekerheid en allerlei voor de werknemers belangrijke gemeenschapsvoorzieningen”. Hoewel misschien minder direct, geldt voor de werkgevers hetzelfde. Weliswaar staat bij hen de continuïteit van hun bedrijven voorop en is het aantal personen waarmee dat doel wordt bereikt daarvan in wezen slechts een afgeleid effect, de toenemende werkloosheid brengt via de stijgende lastendruk voor velen onder hen die continuïteit toch ernstig in gevaar. De overheid ten slotte beschouwt volledige werkgelegenheid niet alleen als doelstelling nummer één van haar economische politiek, maar wordt door de drukkende werkloosheidslast evenzeer belemmerd in het nastreven van andere publieke doeleinden.

Ondanks het gemeenschappelijke belang slagen de drie partijen er niet of nauwelijks in gezamenlijk iets van de grond te krijgen in het vlak van de werkloosheidsbestrijding. Een van de breekpunten in de onderhandelingen is dat aan de relatie tussen loonmatiging en werkgelegenheid uiterst moeilijk vorm en inhoud is te geven. Staat op centraal niveau het mislukken daarvan haast reeds bij voorbaat vast, ook op bedrijfstakniveau is de kans op succes gering. De divergentie tussen bedrijven en bedrijfstaken is te groot om een „overall”-strategie veel kans van slagen te bieden.

Van verschillende kanten beginnen dan ook stemmen op te gaan om het arbeidsvoorwaardenoverleg verder te decentraliseren: terug naar de bedrijven 1). Op onder-

nemingsniveau zouden op een wijze die de werknemers direct aanspreekt en die in overeenstemming is met de specifieke bedrijfssituatie, de arbeidsvoorwaarden moeten worden bepaald. De samenhang tussen loon, winst en werk is slechts concreet zichtbaar te maken op het niveau van de onderneming. Daar worden mensen ontslagen of verdwijnen zij in de WAO. Daar blijkt de kennis verouderd of de produktiviteit te gering. Daar ook kan een oordeel worden gevormd over de algehele gang van zaken in het bedrijf en over de noodzaak loonkosten te matigen dan wel andere aanpassingsmaatregelen te treffen. Wat zou meer voor de hand liggen dan op ondernemingsniveau de onderhandelingen hierover tussen de betrokkenen te openen?

Hoe aantrekkelijk deze gedachte ook klinkt, er zijn bij nader inzien toch nogal wat bezwaren en praktische problemen aan verbonden, die de kans op verwezenlijking voorlopig zeer gering maken.

In de eerste plaats speelt het bekende „wage-leader”-effect een rol. Dat maakt het bijzonder moeilijk verschillen in loonstijging tussen bedrijven na te streven en in stand te houden. Werknemers en beroepsgroepen hebben de neiging hun loonhoogte met elkaar te vergelijken en aan elkaar op te trekken. Ongelijke beloningen voor gelijk werk zouden dwars tegen de gegroeide verhoudingen en opvattingen ingaan en onmiddellijk aanpassingsprocessen oproepen.

In de tweede plaats is het nog maar de vraag wat op macro-niveau het resultaat van een meer gedifferentieerde loonvorming zou zijn. De ervaring van de laatste jaren heeft geleerd dat ondernemers ook onder moeilijke economische omstandigheden nogal eens bereid blijken te zijn een extra duit in het zakje te doen, als zij daarmee onvrede en onrust kunnen voorkomen. De loonsom kan daarom ook bij gedifferentieerde loonvorming per saldo heel wel uitkomen boven wat nationaal gezien als wenselijk wordt beschouwd.

In de derde plaats is ook wanneer de onderhandelingen op ondernemingsniveau plaatsvinden, niet objectief vast te stellen, welke loonstijging de onderneming kan dragen en welke werkgelegenheidsgaranties zij kan bieden. De rendementspositie, de marktsituatie, de economische vooruitzichten, de noodzaak tot reserveren of het doen van investeringen kunnen — en zullen waarschijnlijk ook — door werkgevers en werknemers geheel verschillend worden beoordeeld. Ondernemingsgewijze onderhandelingen hoeven de consensus dan ook beslist niet naderbij te brengen.

Ten slotte spelen zowel aan werkgevers- als werknemerszijde praktische en ideologische bezwaren een rol. Alleen al het bemannen van onderhandelingen in elk afzonderlijk bedrijf zou een inzet van mankracht vergen die prohibitief is. Daarnaast zal verdere decentralisatie en versnippering van macht intern bij de vakbeweging weinig aanhang vinden, terwijl veel ondernemers benauwd zijn dat zij in de bedrijven een deel van hun autonomie moeten prijsgeven.

Ondernemingsgewijze onderhandelingen, waarbij werknemers meer eigen verantwoordelijkheid dragen voor de gang van zaken in het bedrijf, klinkt eenvoudiger dan het is. Voor het bestrijden van de werkloosheid nu biedt het in elk geval niet veel soelaas. Dat wil niet zeggen dat niet verder in die richting zou moeten worden gezocht. Al is het alleen maar om aan een volgende crisis beter het hoofd te kunnen bieden.

L. van der Geest

1) Zie b.v. de recente artikelenserie over de koers van de vakbeweging in crisistijd, in *de Volkskrant*, 30 september, 1, 9, 15, 16 en 28 oktober en 4 november.