

# Uitdaging voor de vakbeweging

De vakbeweging heeft het moeilijk. De organisatiegraad is afgenomen van 39% in 1980 naar 29% in 1985. De invloed op het overheidsbeleid is in de afgelopen jaren tot een minimum gedaald. Het verzet tegen bezuinigingen en de herziening van het sociale-zekerheidsstelsel is vergeefs gebleken. Bij de cao-onderhandelingen moest een vergaande flexibilisering van de arbeid worden geaccepteerd, terwijl arbeidsduurverkortingen niet of nauwelijks tot stand kwamen. Bij Philips en de banken werden de FNV- en CNV-bonden in het cao-overleg zelfs gedeeltelijk, resp. geheel buiten spel gezet.

Voor het dalen van het ledenbestand en het afbrokkelen van de machtspositie van de vakbeweging zijn verschillende oorzaken aan te geven. In de eerste plaats moet de voortdurende *hoge werkloosheid* worden genoemd. Afgaande op de geschiedenis van de vakbeweging is dit de belangrijkste factor. Het blijkt immers dat alleen in tijden van een krappe arbeidsmarkt de vakbonden een vuist kunnen maken. In de tweede plaats zijn er *verschuivingen in de werkgelegenheid* die de vakbeweging parten spelen. De werkgelegenheid concentreert zich daar waar de vakbeweging traditioneel weinig aanhang heeft, met name in de commerciële dienstverlening en bij kleine bedrijven. In dit verband moet ook de toename van het aantal afroepcontractanten, uitzendkrachten, deeltijdwerkers, werknemers met een hoge opleiding en vrouwen op de arbeidsmarkt genoemd worden. Het zijn allen werknemers die vooralsnog moeilijk te mobiliseren zijn. Verder is van belang de toenemende *heterogeniteit van het werknemersbestand*, die samenhangt met de flexibilisering en de technologische ontwikkeling. De belangen van de verschillende groepen werknemers lopen steeds minder parallel. Het uitstippelen van een coherent vakbondsbeleid wordt hierdoor bemoeilijkt, terwijl werkgevers een verdeel- en heersstrategie kunnen bezigen. Ten slotte spelen ook *algemene maatschappelijke veranderingen*, zoals de ontzuling, het politieke klimaat en de individualisering een rol.

Op grond van deze maatschappelijke en economische ontwikkelingen is de vakbeweging tot de conclusie gekomen dat zij zich uit lijfsbehoud aan de decentralisatie van de arbeidsverhoudingen moet aanpassen<sup>1)</sup>. Het besluit van het federatiebestuur van de FNV om voor de komende cao's de loonruimte per bedrijfstak vast te stellen is hier een illustratie van. Door een sterkere concentratie van de aandacht op bedrijfsniveau en door een verschuiving van collectieve naar meer gedifferentieerde en individuele belangenbehartiging wil de vakbeweging proberen nieuwe groepen werknemers voor zich te winnen. Zij moet op ondernemings- en bedrijfstakniveau proberen haar positie te versterken. Dit betekent niet dat alle bonden het decentralisatieproces van harte ondersteunen, maar de vakbeweging heeft nu eenmaal weinig keus omdat in de bedrijven haar aanhang afkalft en omdat zij op centraal niveau steeds minder in de melk te brokkelen heeft.

De vraag is hoe de decentralisatie van de arbeidsverhoudingen uiteindelijk uit zal pakken. Er zijn twee scenario's denkbaar. In het ene geval leidt de toenemende aandacht van de vakbeweging voor wat zich op bedrijfstak- en ondernemingsniveau afspeelt ertoe dat werknemers meer zeggenschap over de arbeidsinhoud en -organisatie verwerven en meer grip op technologische ontwikkelingen krijgen. Kennis en ideeën worden op decentraal niveau gebundeld en werknemers krijgen – in tegenstelling tot de situatie van centralistische arbeidsverhoudingen, waar dit juist bemoeilijkt wordt – invloed op bedrijfsspecifieke aangelegenheden. In dit decentralisatiemodel houden vak-

bonden zich druk bezig met het ontwerpen van alternatieve arbeidsorganisaties. Daaraan gekoppeld wordt 'werknemersgericht' technologie-onderzoek verricht, in die zin dat de kwaliteit van de arbeid het voornaamste uitgangspunt is. Verder coördineren de vakbonden allerlei scholingsfaciliteiten waarbij extra aandacht gegeven wordt aan lager opgeleiden en andere kwetsbare groepen. Werknemers versterken hierdoor hun arbeidsmarktpositie, terwijl de bonden hun positie ten opzichte van werkgevers versterken door als het ware als aanbieders van arbeidsmarktqualificaties op te treden. Hierbij is het redelijk dat de scholing en het technologie-onderzoek voor een deel door de overheid gefinancierd wordt, want een goede kwaliteit van de arbeid en aanpassing van de beroepsbevolking aan nieuwe technologieën zijn van maatschappelijk belang. Een grotere loondifferentiatie is onvermijdelijk, maar daar staat tegenover dat werkgelegenheid behouden blijft, omdat het geheel van arbeidsvoorwaarden afgestemd wordt op de per bedrijfstak verschillende omstandigheden. Al met al neemt de wervingskracht van de vakbeweging flink toe. Essentieel in het model is dat de vakbeweging door actieve aanwezigheid op micro-niveau leden wint en dat op mesoniveau coördinatie van vakbondsbeleid plaatsvindt. Op macroniveau kan de vakbeweging vervolgens bepaalde globale overeenkomsten sluiten met de werkgevers en de overheid.

Er is echter ook een geheel ander scenario mogelijk, waarin de decentralisatie zo ver gaat dat vakbonden zich ontwikkelen tot pure brood-en-boterbonden of zich naar Japans voorbeeld enkel en alleen identificeren met de belangen van de afzonderlijke onderneming. De concurrentie tussen werknemers in verschillende bedrijven en tussen groepen werknemers onderling neemt toe. De in dit model opererende bedrijfsbonden proberen slechts voor hun eigen leden de buit binnen te halen. Voor werkgevers is het in deze situatie erg aantrekkelijk om met het hoog gekwalificeerd personeel goede overeenkomsten te sluiten over lonen en arbeidsvoorwaarden. Aan het lagere personeel hoeven ze zich minder gelegen te laten liggen, omdat dit relatief gemakkelijk vervangbaar is door uitzendkrachten, afroepcontractanten en andere werkzoekenden. In dit model is de vakbeweging niet bij machte om op bedrijfstakniveau, laat staan centraal niveau, collectieve werknemersbelangen te behartigen. Van meer invloed op de arbeidsorganisatie en -inhoud komt voor het gros van de werknemers niets terecht. Er ontstaat een kleine groep bevoorrechte werknemers, terwijl werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie en werklozen het nakijken hebben.

De Nederlandse vakbeweging heeft met de decentralisatie meer het eerste dan het tweede model voor ogen. Zij vreest de gevolgen van een ver doorgevoerde decentralisatie van de arbeidsverhoudingen en blijft daarom bij voorbeeld streven naar een sociaal convenant. De schoen wringt echter bij de grote werkloosheid waardoor de vakbeweging haar klassieke machtsbasis ten enenmale ontbeert. Het zal voor de vakbeweging dan ook een harde dobber worden om het door haar gewenste decentralisatiemodel te realiseren. Zij zal daarbij uiterst behoedzaam moeten laveren tussen gedifferentieerde belangenbehartiging en collectieve doeleinden.

**J.H. Hoogteijling**

1) Zie b.v. P.J. Vos, Vakbond in een 'doe-het-zelf' samenleving, in *Arbeidsmarkt op drift*, Industriebond FNV, Raamgracht, Amsterdam, 1986, blz. 121-186 en de interne FNV-nota *De FNV over 14 jaar*, Amsterdam, 1986.