

# Vakbondstrategie

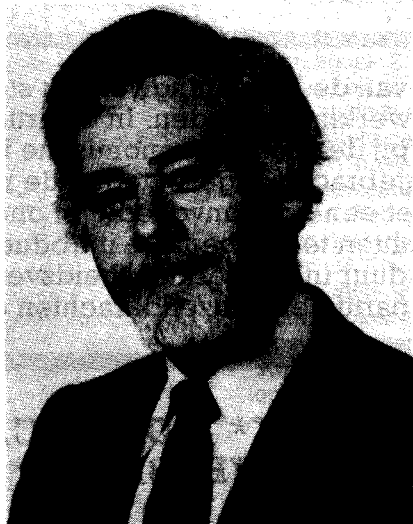
Onlangs trad de FNV in de openbaarheid met het rapport *FNV 2000*, waarin vrij onbarmhartig werd geconstateerd dat de FNV zit met een verouderd ledenbestand, dat representatief zou zijn voor de zestiger jaren, maar niet voor de huidige tijd. Nu heb ik dat rapport niet nodig gehad om tot een zelfde inzicht te geraken, maar niettemin is het verstandig van de FNV de opdracht te geven tot dergelijk onderzoek en de resultaten te publiceren. De vraag rijst dan wel hoe het zo gekomen is, of de vakbond het jaar 2000 nog wel zal halen, en of het überhaupt wenselijk is dat dit gebeurt.

Elke vereniging begint als doelorganisatie en de wordingsgeschiedenis van de vakbond is daarvan een typisch voorbeeld. Arbeiders vormden een grote homogene belangengroep. Deze homogeniteit maakte dat arbeiders door werkgevers zeer gemakkelijk tegen elkaar konden worden uitgespeeld, maar deze homogeniteit maakte het ook gemakkelijk onder het motto 'samen sterk' een kartel van aanbieders van arbeid te vormen. Hoewel de vakbonden ongetwijfeld een prijsopdrijvende werking hebben gehad, is er toch geen twijfel mogelijk dat het verschijnsel 'vakbond' een welvaartsvergroten invloed heeft gehad.

De vakbond zit nu in moeilijkheden. Het fundamentele probleem is dat de homogeniteit van grote groepen arbeiders niet meer bestaat. De arbeid is veelvormig geworden naar scholing, kennis en ervaring. Er is deeltijdarbeid, thuisarbeid en er zijn participerende vrouwen, die nog altijd zitten met het probleem van de door zwangerschap gebroken arbeidscarrière. De eisen, gesteld aan arbeid, wijzigen zich snel en dit leidt ertoe dat werknemers vaak 'economisch' eerder zijn versleten dan 'technisch'.

Voeg daar dan nog eens bij de opkomst van een nieuwe klasse tussen bazen en arbeiders, het middelbaar en hoger personeel, en de wat vage maar ontegenzeggelijke belangenverstrengeling tussen werkers, uitkeringstrekken en gepensioneerden, en het is duidelijk dat de vorming van een eenduidig 'platform' van actiepunten eigenlijk niet meer mogelijk is. Altijd maakt een substantieel deel van de achterban bezwaar. De vakbond is te groot geworden. Alle nivellerende acties worden geblokkeerd door het hoger personeel en alle acties ter verlaging van sociale premies leiden tot uitkeringsverlagingen, die de uitkeringstrekken van nu en in de toe-

B.M.S. van Praag



komst ook niet zo aanspreken.

De enige uitweg is de vlucht naar voren, dat wil zeggen het voeren van acties waarvan de kosten slechts op de werkgever en/of de overheid drukken. Ook hier is de ruimte beperkt. Kostenverhogingen bij bedrijven leiden tot prijsstijging en/of ontslagen, en verhoging van uitkeringen, huursubsidies enz. stuwen het financieringstekort op.

Natuurlijk is de rol van de vakbond ter consolidering van het bereikte uitermate waardevol, en zou bij een sterk afbrokkelende vakbond de arbeidsmarkt weer typisch 19-eeuwse trekken krijgen. (Overigens zijn die tot de dag van vandaag niet geheel verdwenen.) Met slechts consoliderende acties houdt men echter geen leden vast, laat staan dat men nieuwe werft. Er ligt een belangrijke infrastructuur en het oprollen daarvan is een maatschappelijke verspilling. De vraag is dus nu of er nieuwe doelen zijn waaraan de vakbeweging zich zou kunnen wijden.

Ik geloof niet dat de weg gezocht moet worden in het bedingen van speciale voordelen voor vakbondsleden bij werkgevers. Ongetwijfeld zal dit aantrekkelijk zijn voor leden, maar de werkgevers worden dan natuurlijk verleid tot discriminatie tegen vakbondsleden, waarvan de loonkosten hoger zijn. Vakbondsleden prijzen zich zo uit de markt. Ook worden er zware eisen gesteld aan niet-georganiseerden om de verbindendverklaring van cao's te accepteren, als deze cao's twee soorten werknemers kennen. Het probleem van een vakbond waarvan het lidmaatschap wel verplicht is voor tewerkstelling ('closed shop'), is namelijk de onderkruiper. Neemt het onderkruipen, dat in de huidige sterk

gedifferentieerde arbeidsmarkt toch al moeilijk is tegen te gaan, grote vormen aan dan kan de vakbond 'het wel schudden', om deze nieuwe terminologie eens te gebruiken.

De doelstellingen waarop de vakbeweging zich zou moeten vastbijten moeten mijns inziens minder in de kruidenierssfeer gezocht worden. Het grote probleem is de hiervoor al aangeduide, in vele branches steeds groter wordende divergentie tussen 'economische' en 'technische' slijtage, waardoor steeds grotere groepen van relatief jonge werknemers werkloos of arbeidsongeschikt worden, de VUT in gaan of vervroegd gepensioneerd worden. Om deze ook financieel uit de klauwen lopende trend af te remmen lijken twee maatregelen geboden. In de eerste plaats zal met alle kracht her-, bij- en nascholing op alle niveaus moeten worden nagestreefd, waarbij de kosten tussen werkgevers, werknemers en overheid moeten worden verdeeld. In de tweede plaats zullen wij ons moeten realiseren dat het loonprofiel over de arbeidsduur de arbeidsproductiviteit dient te reflecteren, en dat dit dient te impliceren dat ouderen in vele beroepen genoegen zullen moeten nemen met een dalend loon op straffe van uitstoot. Voor de acceptatie van deze pijnlijke economische waarheid (als een koe) is een harmonisch samenspel van bedrijf en vakbeweging noodzakelijk.