



Vrijwillig of verplicht werkgelegenheidsoverleg

A. F. VAN ZWEEDEN

In de Stichting van de Arbeid hebben de zeven voorzitters van de daarin vertegenwoordigde organisaties van ondernemers en werknemers een nog ongevuld akkoord bereikt over centrale aanbevelingen voor werkgelegenheidsafspraken in de bedrijfstakken. De werkgevers bleken bereid hun blokkade tegen gesprekken over verkorting van de arbeidsduur op te heffen, terwijl van hun kant de vakcentrales geen oppositie meer voeren tegen bespreking van de arbeidsmarktproblemen en knelpuntvraagstukken waarmee de werkgevers in hun maag zitten. Begin maart moet nog blijken of het zeven-voorzittersoverleg werkelijk de weg heeft vrijgemaakt voor enkele centrale aanbevelingen. In ieder geval zijn wat wegversperringen opgeruimd, zonder dat nog met zekerheid kan worden vastgesteld dat de patstellingen werkelijk doorbroken kunnen worden.

Op de achtergrond van de gesprekken in de Stichting van de Arbeid speelde een stille dreiging mee: de voorstellen van Albada, resp. Van der Doef voor een meer of minder gedetailleerde wettelijke verplichting tot het voeren van werkgelegenheidsoverleg. De FNV had gebruik kunnen maken van de mogelijkheid dat de Tweede Kamer een van beide voorstellen zal aannemen door haar eisen voor vrijwillig overleg op te schroeven. Zij heeft dat blijkbaar niet gedaan, anders was een verder overleg met de werkgevers al in de kiem gesmoord. Naar de beweegredenen van de tegemoetkoming die beide partijen tegenover elkaar aan de dag legden kan worden gegist. Het lijkt mij niet zo onaannemelijk dat de denkbeelden over een wettelijk verplicht overleg niet alleen voor de werkgevers, maar ook voor de vakbeweging niet zo erg aantrekkelijk zijn.

Albada's concept voor een verplicht werkgelegenheidsoverleg ging immers nogal ver. Dat overleg zou in een bedrijfstak moeten uitmonden in een bedrijfsplan met een looptijd van ten minste twee jaar. Wanneer op centraal niveau afspraken worden gemaakt zou de minister de mogelijkheid willen hebben deze algemeen verbindend te verklaren. De onderwerpen voor overleg die Albada in zijn adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid opsomde omvatten vrijwel alle punten die de zeven voorzitters in vrijwillig overleg over werkgelegenheid

en arbeidsmarkt bespreekbaar willen maken: scholing en herscholing, terugdringing van het arbeidsverzuim, verbetering van arbeidsplaatsen, bevordering van deeltijdbanen, de positie van bijzondere categorieën werknemers.

Ik denk dat de sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben overwogen dat het tere weefsel van vrijwillig werkgelegenheidsoverleg wel eens ruw zou kunnen worden afgebroken door dwingende voorschriften. De kans is immers niet gering dat de werkgevers zich terugtrekken op een minimumpositie. Wordt hun overleg bij wet opgelegd, dan zullen zij zich ten hoogste houden aan bepalingen waar ze niet onderuit kunnen, maar elke uitzonderingsregel aangrijpen om hun vrijheid van handelen te hernemen. Voor de vakbeweging geldt nu mutatis mutandis hetzelfde. Overleg over het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt en het terugdringen van arbeidsverzuim, wordt voor haar minder interessant naarmate de werkgevers hun bereidheid om te praten over verdeling van arbeid en verkorting van de arbeidsduur zullen laten afhangen van de ruimte die de wet hun toestaat om zich daaraan te onttrekken.

De Zweedse ervaring met de kaderwet medezeggenschap van 1977 zou te denken moeten geven. Deze wet wilde voor de vakbonden de weg vrijmaken om met de ondernemers te onderhandelen over zaken van personeelsbeleid en organisatie van het werk. De Zweedse vakbonden zijn er tot nu toe niet in geslaagd de werkgeversorganisatie zover te krijgen dat er overeenkomsten in het particuliere bedrijfsleven konden worden gesloten.

De wettelijke overlegplicht die Albada en Van der Doef voor ogen hebben kan ook niet meer zijn dan een raamwet die pas handen en voeten krijgt als ze wordt ingevuld door de afspraken die werkgevers en werknemers met elkaar maken. Je kunt partijen die met elkaar in een onderhandelingsituatie plegen te verkeren niet dwingen het eens te worden. Daarom denk ik dat verre de voorkeur zou moeten worden gegeven aan vrijwillige afspraken op centraal niveau. Die maken eerder een kans in bedrijfstakken en ondernemingen te worden nageleefd, dan afspraken die voortkomen uit een gedwongen overleg.

Albada heeft in zijn brief aan de Stichting

van de Arbeid de mogelijkheid open gelaten van principe-wetgeving die zou moeten stimuleren tot het voortbouwen op de ontwikkelingen die aan de gang zijn. Dat lijkt veel op de Zweedse kaderwet waarin ook niet meer dan het principe is vastgelegd dat ondernemers met de vakbondvertegenwoordigers in hun bedrijf overleg dienen te voeren over aanstelling en ontslag van personeel en de regeling van het werk. Door die Zweedse wetgeving van 1977 werden de FNV-bonden tot het idee van de arbeidsplaatsenovereenkomsten geïnspireerd. In het overleg dat nu in de Stichting van de Arbeid van de grond begint te komen wordt niet meer over apo's gerept. Het gaat nu om een werkgelegenheidsoverleg waarover in cao's gewag kan worden gemaakt en waarbij de ondernemingsraden kunnen worden betrokken. Afgesloten cao-onderhandelingen behoeven niet te worden heropend om de werkgelegenheidsafspraken daar alsnog in te passen, omdat het om een zaak van lange adem gaat, zei FNV-voorzitter Kok.

In de Stichting van de Arbeid wordt een reprise opgevoerd van het bijna-akkoord van 1979 dat net niet gesloten kon worden, omdat de FNV geen afstand wilde of kon doen van haar eis voor handhaving van de koopkracht tot modaal. Nu een dergelijke eis, behalve voor de Voedings- en Dienstenbond van de FNV, aanzienlijk minder actueel is geworden, is een akkoord over werkgelegenheidsoverleg waarin ook de arbeidsduur en de verdeling van de beschikbare arbeid ter sprake komt, minder tot de onwaarschijnlijkheden gaan behoren.

Toch kan van een werkelijk akkoord tussen de sociale partners over het sociaal-economisch beleid voor de komende jaren nog niet worden gesproken. Bij de voorbereiding van het SER-advies daarover liggen de standpunten verder uit elkaar dan in 1979 en 1978 toen het nog mogelijk was om althans formules te vinden waaruit een soort consensus sprak. De nieuwe CPB-cijfers die laten zien dat zelfs bij een reële loondaling van 5% per jaar de werkloosheid in 1985 nog oploopt tot 400.000 spelen bij die advisering een rol, omdat er geen beleidsoptie geboden wordt waar de vakbeweging mee zou kunnen instemmen. In deze confrontatie kiezen de werkgevers voor een beleid dat in de eerste plaats gericht is op sanering en op herstel van de rendementen, terwijl FNV en CNV zich vastklampen aan scenario's voor arbeidstijdverkorting en voor stimulering van de investeringen met versterking van de invloed van werknemers.

Beide partijen, werkgevers en vakbeweging, voeren een overlevingsstrategie. De werkgevers hebben daarbij krachtige ruggesteun van het kabinet, de president van De Nederlandsche Bank, de directeur van het Centraal Planbureau en de secretaris-generaal van Economische Zaken. De vakbeweging moet het doen met een wankelmoedige en verdeelde achterban.

A. F. van Zweeden