

## Noors bericht

In bijna alle westerse landen is de verhouding tussen de overheid en de sociale partners problematisch. Dit is op zich zelf geen nieuw gegeven. Wel nieuw is het feit dat er sinds enige jaren een aanmerkelijke stagnatie in de economische groei is, waardoor nationaal-economisch de onderhandelingsruimte bijzonder gering is geworden. Door de nauwe feitelijke samenhang tussen overheidsbeleid en het beleid dat de werkgevers en werknemers met elkaar overeenkomen, wordt het probleem van de verantwoordelijkheid van de overheid acuut. Wie kennis neemt van de wijze waarop verschillende landen dit probleem te lijf gaan wordt getroffen door de grote verscheidenheid in „omgangsvormen” tussen overheid en sociale partners. Het is heel moeilijk om bepaalde patronen te ontwaren, al zijn er tussen sommige landen wel overeenkomsten vast te stellen 1).

Een bericht over een studiereis die ik onlangs naar Noorwegen maakte, levert het volgende beeld op. Traditioneel is in het Noorse arbeidsbestel de verantwoordelijkheid voor het overleg over de arbeidsvoorwaarden volledig in handen van de sociale partners 2). De overheid bemoeit zich daar niet of nauwelijks mee. Het sterk privaatrechtelijke karakter van het bestel brengt met zich dat de wetgever zich verre houdt van welke regeling dan ook. Zo bestaat er b.v. geen wettelijk minimumloon. Wel heeft de overheid zich lange tijd garant gesteld voor de ontwikkeling van het prijsniveau, zodanig dat zij er via subsidies en belastingsmaatregelen voor zorgde dat gedurende een contractperiode het prijsindexcijfer niet boven een bepaalde waarde zou stijgen. Zou dat onverhoopt wel gebeuren, dan kwamen de contracten op losse schroeven te staan.

De situatie is in Noorwegen overigens op veel punten overzichtelijker dan in Nederland. In de eerste plaats is er — op een enkele uitzondering na — altijd een democratisch-socialistische regering aan het bewind. In de tweede plaats is er sprake van een heel nauwe samenwerking tussen deze regering en de zeer bevriende vakbeweging, die tot dezelfde beweging behoren. In de derde plaats is er sprake van één dominerende vakbeweging (LO-Landsorganisasjonen). Vakbeweging en partij (regering) kunnen zich niet veroorloven het fundamenteel met elkaar oneens te zijn. Daartegenover staan de werkgevers, die zich politiek gesteund weten door partijen uit het z.g. „burgerlijke” blok.



Het was daarom nogal uniek voor de Noorse arbeidsverhoudingen dat de regering — met instemming van werkgevers en werknemers — per 1 oktober 1978 een loon- en prijsstop afkondigde voor 15 maanden. De belangrijkste reden hiervoor was dat door het hoge kostenniveau de Noorse exportpositie danig was aangetast. Deze loon- en prijsstop is door partijen goed opgevolgd, waardoor de positie van de Noorse economie in 1979 aanmerkelijk is verbeterd.

Inmiddels kwam de regering vorige maand in een moeilijk parket te zitten. Duidelijk was dat de loon- en prijsstop niet verder kon worden verlengd. Het past niet in dat systeem van arbeidsverhoudingen om gedurende langere tijd onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers onmogelijk te maken. De vaak sterk gedecentraliseerde onderhandelingen — op bedrijfstaks- en, vooral, ondernemingsniveau — staan op wel heel gespannen voet met regeling van bovenaf. De onvrede bij de vakbondsleden nam in het afgelopen jaar toe.

Om te vermijden dat in de eerste maanden van 1980 — de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers starten gewoonlijk in maart/april — de effecten van de loon- en prijsstop teniet zouden worden gedaan door een „inhaalvraag” op het loon- en prijzenfront, hebben werkgevers en werknemers besloten tot een vrijwillige loon- en prijs-pauze totdat er weer nieuwe cao's zijn afgesloten. De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties staan wel voor een krachttoer, omdat hun respectieve achterbannen ongeduldig beginnen te worden.

Van de vakbeweging kon de regering pas medewerking verkrijgen voor deze vrijwillige loonpauze door het indienen van een wetsontwerp op — wat wij zouden noemen — de niet-cao-inkomens. Vorige maand leidde de behandeling van dit wetsontwerp bijna tot de val van de democratisch-socialistische

regering-Nordli. Uiteindelijk werd het toch aangenomen, omdat de werkgevers en de „burgerlijke” partijen kozen voor een poging om — in overleg met de regering — het arbeidsvoorwaardenbeleid enigszins te coördineren. Het alternatief — volstrekt vrije en decentrale onderhandelingen — zou zeker hebben geleid tot een verslechtering van de exportpositie. De bezwaren tegen de wet niet-cao-inkomens waren van een zelfde aard als hier te lande naar voren zijn gebracht.

Toch is het op dit moment onzeker of de regering erin zal slagen om met de sociale partners tot een gemeenschappelijk beleid te komen. Haar middelen zijn beperkt. Veel zal afhangen van de overtuigingskracht waarmee zij — en de top van de werkgevers- en werknemersorganisaties — de voordelen van een dergelijk samenhangend beleid weet over te brengen op de „rank and file”. De spanning tussen macro-economische inzichten en de beleving van de economische situatie (en mogelijkheden) op de concrete werkplek is ook in Noorwegen levensgroot aanwezig. Daarbij komt dat beloningsverschillen — als gevolg van de decentrale onderhandelingsstrategie — als veel normaler worden beschouwd dan b.v. in ons land. Voeg daar nog aan toe het feit dat de arbeidsmarkt zeer gespannen is — bij een werkloosheid van rond 1½%! — en het dilemma voor de Noorse regering is duidelijk. De kans om aan dat dilemma te ontsnappen is economisch overigens beter mogelijk dan bij ons, omdat Noorwegen door zijn grote olievoorraden relatief steeds rijker wordt.

1) Zie hierover interessante beschouwingen in het boek *Collective bargaining and government policies*, OECD, Parijs, 1979, m.n. blz. 17-139 en 277-323.

2) Zie voor een uitwerking van de structuur van de Scandinavische arbeidsverhoudingen mijn artikel: *Contract en ruil*, *ESB*, 4 april 1979, blz. 336-341.