

Een principiële fase in de arbeidsverhoudingen

Wij bevinden ons in een, lijkt mij, principiële fase in de ontwikkeling der arbeidsverhoudingen. De akkoorden tussen grote werkgevers, zoals de banken en Philips, met de bonden van middelbaar en hoger personeel, aangesloten bij de vakcentrale MHP, kan men zien als uitdrukking van de opvatting (ervaring?) van zulke werkgevers dat niet slechts de onderhandelingsmacht van de vakverenigingen in het algemeen is afgenomen, maar ook dat het centrum van die macht aan het verschuiven is. Immers, de werkgevers gaan er niet alleen van uit dat een contract gesloten moet worden met de meest 'handelbare' organisaties, maar ook dat zo'n contract kan functioneren. Eén van beide: of zij zijn tevreden met de vorm van een contract, maar dicteren in werkelijkheid hun wil aan niet zo agressieve bonden of zij maken zich meer zorgen over ontevreden MHP-bonden dan over ontevreden FNV- en CNV-organisaties. De eerste veronderstelling lijkt mij de meest waarschijnlijkste.

In het geval van de banken mag men ervan uitgaan dat de werkgevers weten dat van de (betrekkelijk weinig) georganiseerden, de helft valt onder het middelbaar en hoger personeel. Bij Philips ligt dat wat anders. Maar ook daar is de organisatiegraad in alle regionen van de werknemersgroepering laag en (blijkens het uitblijven van arbeidsonrust) de actiebereidheid aan de basis gering.

Uit het totale aantal georganiseerden van rond 1,3 miljoen hebben de organisaties van middelbaar en hoger personeel er niet veel meer dan 10%. Dit percentage vertoont geen neiging tot sterke stijging, ook al groeit de doelgroep sterker dan de beroepsbevolking als geheel. Feit blijft, dat deze groepering zich (nog) slechter organiseren laat dan de overige werknemers. De hoop, die vooral Franse sociologen in de jaren zestig wel uitspraken, dat de hoger opgeleiden de 'force de frappe' zouden gaan voeren in de klassensrijd, is nu wel vervlogen.

De recessie heeft de vakvereniging grote schade gebracht. Niet slechts leidde zij tot ledenverlies, maar bovendien werd de invloed van de vakbeweging op het overheidsbeleid er niet groter op. Zowel in de politiek als op de arbeidsmarkt moet zij vechten voor haar positie. Dit komt duidelijk naar voren in de conflicten aan en rond de onderhandelingsstafel.

Op korte termijn geldt, dat de werkgevers problemen hebben met de strakke organisatie van de arbeids-

W. Albeda



markt zoals die door het cao-instrument wordt gerealiseerd. Men is tevreden over de disciplinerende werking van de arbeidsmarkt met grote werkloosheid. Bovendien blijkt langzamerhand, dat het door de vakbeweging geformuleerde verlangen naar arbeidstijdverkortung als verdelingsinstrument voor de werkgelegenheid, door vele leden en vooral ook door niet-leden niet zozeer ondersteund wordt, dat men bereid is er voor in actie te komen. Een sterk aangetaste machtspositie is gebruikt om een onderhandelingsresultaat te bereiken dat voor de leden niet de prioriteit heeft, die de leiding er aan geeft. Tegelijkertijd realiseert men zich de onaantrekkelijkheid van loonsverhoging als alternatief. Maar wat dan wel?

Het ligt voor de hand dat het nu in onderhandelingen gaat over alternatieve manieren om te komen tot vergroting van de werkgelegenheid. Kernpunt blijkt daarbij de vraag te zijn welke mate van autonomie de onderneming in dit opzicht heeft en hoever de controlefunctie van de vakbeweging gaat. Eigenlijk is dit het oude probleem van de arbeidsverhoudingen als machtsverhoudingen in een nieuwe context. Daarmee blijkt 1986 een nogal principiële conflict op te leveren. De gehele positie van de vakbeweging, de werkwijze en de strategie is daarmee opnieuw in discussie. Dat is niet alleen in Nederland het geval.

Een interessant rapport van de AFL-CIO *The changing situation of workers and their unions* analyseert de Amerikaanse situatie. Tot voor kort meende ik, dat dit soort analyses onvoldoende relevant waren voor de Nederlandse

situatie. Na de bank- en de Philips-onderhandelingen neig ik ertoe hier anders over te denken. Ook de Nederlandse vakbeweging is toe aan een principiële herbezinning op doelstellingen en werkwijze.

Twee voorstellen uit de Verenigde Staten lijken het overwegen, ook in Nederland, waard. In de eerste plaats het ontwikkelen van een instrumentarium, om die vele werknemers van dienst te zijn die niet zoveel belang hebben bij een cao. Men wijst dan op de ervaring van professionele verenigingen, die zich ontwikkelden tot vakverenigingen door hun leden service te verlenen: communicatie binnen de professie bevorderen, gemeenschappelijke belangen definiëren, gezamenlijke opleiding organiseren, gegevens over lonen en salarissen publiceren enzovoort. Het zou wel eens kunnen zijn, dat de dienstenbonden CNV en FNV het in die richting moeten zoeken. Ik geef toe, dat die opgave moeilijk is, maar er is niet aan te ontkomen.

In de tweede plaats blijkt in de Verenigde Staten, dat de ontmoediging, die het 'concession bargaining' de leden bracht, op dit moment niet door forse looneisen kan worden overwonnen. In de verschillende bonden zoekt men naar middelen om via winstdeling en het verschaffen van aandelen aan de werknemers te komen tot het delen in winsten, in het kapitaal en dus ook in de macht binnen de onderneming. De gedachtengang van 'share economy' van Weizman werkt veel radicaler in dezelfde richting, maar zal de vakbeweging minder aanspreken. Het is interessant dat soortgelijke gedachten thans ook in Nederland weer naar voren komen.

Het zou wel eens kunnen zijn dat onze arbeidsverhoudingen vooral gebaat zouden zijn bij het introduceren van betere, meer tot de fantasie der betrokkenen sprekende onderwerpen. Noch de arbeidsplaatsen-overeenkomsten zaliger nagedachtenis, noch de arbeidstijdverkortung blijken hiertoe in staat te zijn geweest. Indien alleen loonsverhogingen zo'n onderwerp vormen, staat het er somber voor. Op korte termijn is deze optie te weinig marktconform. Op langere termijn weten we waar dat toe leidt. Van Zweeden concludeert uit een analyse van de arbeidsverhoudingen in dit blad, dat het van de opstelling van de werkgevers af zal hangen „of de nieuwe era in onze arbeidsverhoudingen gekenmerkt zal worden door frequente arbeidsconflicten” 1). Ik denk dat het, zoals meestal, van twee partijen af zal hangen. Het vinden van een strategie, die de leden overtuigt en kansen heeft op de arbeidsmarkt, zal daarbij het moeilijkste punt zijn.

W. Albeda

1) A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in het geding*, ESB, 9 april 1986, blz. 341.