

Laten we de vakbeweging uitdrijven?

# OR als onderhandelingspartner

Vakbondsuitdrijving (met IBM en Dow Chemical als belangrijkste nederlandse voorbeelden) is de laatste jaren onderwerp van gesprek. Het lijkt alsof er heel wat nieuws aan de hand is, maar naar mijn opvatting is het nooit anders geweest. Vanaf het begin van de industriële revolutie hebben ondernemers geprobeerd vakbonden - en meer in het algemeen tegenmacht van arbeid(st)ers - te weren en onschadelijk te maken. De grote ondernemers in de duitse metaal- en elektrotechnische industrie, zoals van Siemens, deden dat al vanaf 1870 door het instellen van 'bedrijfskomitees', interne overlegorganen die te vergelijken zijn met de ondernemingsraad.

Onder kapitalistische verhoudingen verkoopt de direkte producent niet zichzelf of duidelijk omschreven arbeidsdiensten, maar zijn arbeidskracht; met andere woorden zijn vermogen om te arbeiden. Dit vermogen wordt door de ondernemer gekocht op de arbeidsmarkt en gebruikt in het productieproces, met als doel het produceren van meerwaarde. Het ten volle benutten van het vermogen de arbeidskracht om te zetten in arbeid is een kernprobleem voor ondernemers. De arbeid moet zoveel mogelijk beheerst worden. Deze beheersing richt zich op de arbeidsverrichting, het arbeidsgedrag en de motivatie; kortom, de arbeid(st)er moet zoveel mogelijk gedisciplineerd worden. Organisatie en tegenmacht van arbeidsters, waarvan de mogelijkheden per definitie in het productieproces opgesloten liggen omdat er nu eenmaal door mensen wordt geproduceerd, passen naar de mening van de ondernemers uiteraard niet in dat streven. De potentiële aanwezige tegenmacht (vakbonden) moet zoveel als mogelijk is onschadelijk worden gemaakt.

Alleen om deze redenen is er sprake van 'sociaal' beleid in een onderneming. Sociaal beleid is er bepaald niet omdat een ondernemer zijn arbeid(st)ers aardig vindt, maar alleen om ze te beheersen, te manipuleren en om vorming van tegenmacht op voorhand tegen te gaan. Ad Teulings definieerde het in zijn studie over Philips bijzonder puntig: "Het sociaal beleid is geen oorzaak van de sociale vrede, maar omgekeerd: Het conflict, of de dreiging van voortduerende conflicten is aanleiding tot het treffen van sociale beleidsmaatregelen." Het zal duidelijk zijn dat de mate waarin dit soort sociale beleidsmaatregelen getroffen zullen worden, sterk afhankelijk is van de krachtsverhouding tussen kapitaal en arbeid op dat moment. En die krachtsverhouding is natuurlijk weer sterk afhankelijk van de

situatie op de arbeidsmarkt. Onderdeel van dat sociaal beleid is 'goed' overleg met de arbeid(st)ers en hun vertegenwoordigers en mede in het kader van dat 'goede' overleg is in Nederland de ondernemingsraad (OR) ontstaan.

## Kenmerkende arbeidsverhoudingen

De OR is in Nederland niet alleen een kind van de sociale beleidsmaatregelen van ondernemers, maar is tevens een kind van het typiese model van klassensamenwerking dat de nederlandse arbeidsverhoudingen kenmerkt. Na het verliezen van de tweede spoorwegstaking in 1903 is de discussie over de beste organisatievorm voor de vakbeweging sterk verscherpt en als gevolg daarvan bestaat in ons land vanaf 1906 de 'moderne' vakbeweging. Dat 'moderne' staat voor professionele bestuurders, een goed georganiseerd administratief apparaat, een hoge contributie voor een grote weerstandskas en een sterke centrale leiding, die grote discipline van leden en bezoldigden vereist.

In die moderne vakbeweging is de korporatieve stroming dominant geworden. Deze stroming gaat er van uit dat ondernemers en arbeid(st)ers in de maatschappij nu eenmaal op elkaar zijn aangewezen en moeten samenwerken, zoals in een lichaam de hersenen en de benen ook op elkaar zijn aangewezen en samen moeten werken. De nogal verschillende plaats van deze organen in de maatschappij (en lichaam) wordt daarbij uit het oog verloren en deze manier van denken verdoezelt in hoge mate de kapitalistische uitbuiting en onderdrukking. Die korporatieve stroming in de moderne vakbeweging verloor in de dertiger jaren het socialisme en de socialisatie van de produktiemiddelen uit het oog. Ze had het alleen nog over de wenselijkheid het bedrijfsleven te 'ordenen' en begon steeds meer open te staan voor samenwerking tussen ondernemers en arbeidsters en de

wens daar een organisatorische vorm voor te vinden.

Die samenwerking kwam, op initiatief van de ondernemers, in de oorlog tot stand door middel van het oprichten van de Stichting van de Arbeid. Die stichting werd dusdanig opgezet dat de vakorganisaties zich verplichtten de kapitalistische maatschappij en de overheersende posities van de ondernemers daarin, niet aan te tasten. Er werd afgezien van een actieve rol van de vakbonden op het nivo van het bedrijf, in ruil voor een vertegenwoordiging van de vakcentrales in officiële economische en adviserende lichamen. Als gevolg van die houding werd het NVW door de rooms-'rode' regering Schermerhorn/Drees en door de ondernemers gezien als een belangrijk instrument bij het handhaven van de arbeidsvrede (de hiervoor genoemde disciplinerings!). Vanaf die tijd werd er, tot aan de dag van vandaag, alomtewees op het belang van een sterke vakbeweging, met name en juist ook door de ondernemers! Zo kwam na de Tweede Wereldoorlog een stelsel van arbeidsverhoudingen tot stand dat gebaseerd was op klassensamenwerking.

De korporatistische ordening van het bedrijfsleven, waarin op het laagste nivo ondernemingsraden een uiterst bescheiden rol zouden spelen en op het hoogste - landelijke - nivo de SER (de Sociaal-Economische Raad), kreeg zijn wettelijke beslag met het aannemen van de wet op de PBO (Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie) en de Wet op de Ondernemingsraden in 1950.

*De nederlandse vakbonden waren dus vlak na de oorlog al het bedrijf uitgedreven!* Op het nivo van het bedrijf was de OR er voor in de plaats gekomen en op landelijk nivo was de 'erkende' vakbeweging ingekapseld.

## Huidige stand van zaken

Arbeidsverhoudingen = kapitalistische verhoudingen = machtsverhoudingen.



Dat betekent dat arbeidsverhoudingen bepaald niet staties zijn. Macht is niet iets dat je in de vingers hebt en nooit meer kwijt kunt raken.

Als gevolg van een aantal radikaliserende maatschappelijke ontwikkelingen in de zestiger en zeventiger jaren, zoals Provo, Dolle Mina en de M.K.V. (maatschappij kritiese vakbeweging), moest de positie van de OR hergevaardeerd worden. Die maatschappelijke radikaliserende, waaraan ook de vakbonden niet ontkwamen, zij het dat dit voornamelijk een verbale radikaliserende betrof, bracht de BLG (bedrijfsledengroep) en die moest volgens de ondernemers zo goed als mogelijk onschadelijk gehouden of gemaakt worden.

Twee wetswijzigingen waren daar een gevolg van; de eerste in 1971, de laatste in 1979. Als je de werkgevers en hun geloofsverdedigers mag geloven, heeft de positie van de OR door dat alles een behoorlijke versterking ondergaan, dat is echter bepaald niet het geval! De OR is voor de werkgevers in principe nog steeds wat hij altijd geweest is; een instrument om arbeiders te beheersen en om vakbonden op het nivo van het bedrijf overbodig te maken; een instrument van werkgevers om hun beleid te realiseren.

Nu, in de tachtiger jaren, worden onder invloed van de tweede oliecrisis en de opkomst van de elektronika het kapitaal en het productieproces geherstructureerd. De nieuwe technologieën maken flexibilisering van mens en machine mogelijk en het lijkt er op dat onder invloed van dat alles en de situatie op de arbeidsmarkt de werkgevers er van

alles aan doen om ook de arbeidsverhoudingen te herstructureren. Er is een duidelijke tendens waarneembaar naar decentralisering van onderhandelingen en bepaling van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Hierbij moet de OR een grote (re) rol als onderhandelingspartner krijgen. De OR is immers een werkgeversinstrument en op die manier wordt ook de centrale onderhandelingspositie van de vakbeweging aangetast.

### **OR heeft ook wel mogelijkheden**

Natuurlijk heeft de OR in principe een dubbelkarakter, je kunt de OR namelijk ook als een instrument van vakbondswerk gebruiken, op basis van de mogelijkheden en faciliteiten van de wet op de ondernemingsraden. Daar zijn wel wat voorbeelden van bekend, maar nogmaals, dat is nadrukkelijk niet de bedoeling van de werkgevers en wetgever en het komt ook niet al te vaak voor. Duidelijk is echter wel dat er een spectrum van ondernemingsraden bestaat. In dat spectrum zitten op het ene uiterste de ondernemingsraden die precies doen wat de ondernemers graag willen, en op het andere uiterste de ondernemingsraden die de mogelijkheden en faciliteiten van de wet uitbuiten voor het vakbondswerk op het nivo van het bedrijf.

In een onderzoeksverslag in het "Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken" (nummer 1-1, 1985) constateert Ad Teulings dat er in de praktijk vier typen van ondernemingsraden bestaan: 1. De 'traditionele' ondernemingsraad. Dit is de OR die van geen machtsmiddelen wil weten, en daarom ook terugschrikt voor het daadwerkelijk gebruik

ken van wettelijke bevoegdheden als instrument waarmee invloed kan worden uitgeoefend op het bedrijfsbeleid.

### **2. De 'ritualistische' ondernemingsraad.**

Deze krijgt weliswaar voorgenomen besluiten ter advies voorgelegd, maar volstaat daarop met een vrijblijvende reactie; er wordt over gepraat, er worden vragen gesteld en beantwoord en er wordt vervolgens positief geadviseerd.

### **3. De 'radikale' ondernemingsraad.**

Dit is de OR naar het model dat in het begin van de zeventiger jaren opdook; de voorpost van de bedrijfsledengroep in de onderneming. Het betreft hier OR-en die weinig of geen gebruik maken van legale interventies, maar wel van verschillende machtsmiddelen om de besluitvorming te beïnvloeden.

### **4. De 'rationeel-politieke' ondernemingsraad.**

Deze vertegenwoordigt het model dat aan het eind van de zeventiger jaren aan betekenis won. Het betreft OR-en die naast of in het kader van legale interventies waar nodig aanvullende machtsmiddelen hanteren.

De typen 3 en 4 (waarin FNV-leden trouwens een meerderheid hebben) beschouwt Teulings als twee verschillende uitingen van de 'prominente' OR. Hij is van mening dat die OR-en binnen het systeem van industriële democratie een voortrekkersrol kunnen vervullen, omdat hun activiteit een voorbeeldfunctie heeft. Een ander onderzoek ("Medezeggenschap door de ondernemingsraad nieuwe stijl" in "Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken" 3-2, 1987) duidt er echter op dat dit soort ondernemingsraden uiterst spaarzaam voorkomt.

### **Elgen kracht**

Als het om de centrale onderhandelingen gaat is het duidelijk dat de eerste twee typen OR-en weinig resultaat kunnen behalen. Het is nu eenmaal zo dat het onderhandelingsresultaat dat je boekt, recht evenredig is met de hoeveelheid macht die je kunt ontwikkelen en de ondernemingsraden van de eerste twee typen doen hoegenaamd niets aan machtsontwikkeling. Voor de 'prominente' ondernemingsraden is het ontwikkelen van macht om de besluitvorming te beïnvloeden een normale zaak.

Deze ondernemingsraden, in ieder geval een deel ervan, sluiten klaarblijkelijk aan bij de - relatief - kleine syndi-

kale stroming binnen de vakbeweging. Die syndikale stroming kenmerkt zich door een gerichtheid op de directe belangenbehartiging, waarbij de onderhandelingsresultaten het gevolg zijn van de *eigen kracht* van de arbeid(st)ers in het bedrijf. Dus niet vóór hen en namens hen gerealiseerd zonder dat zij daar zèlf voor in beweging hoefden te komen.

Nu werkgevers toewerken naar decentrale onderhandelingen is het duidelijk dat de vakbeweging daar een antwoord op moet vinden. Dit moet niet het antwoord van het 'ABB-rapport' van de Industriebond FNV zijn. In dat rapport over de aanwezigheid van de bond op bedrijfsniveau, worden bijvoorbeeld kapitalistische arbeidsverhoudingen gedefinieerd als "tussen een werknemer en zijn werkomgeving bestaat per definitie een zekere spanning". Verder wordt in dat rapport gekozen voor het aanbieden van "halffabrikaten" en "producten" (sorry, ik heb de termen niet verzonnen, dat heeft het bezoldigdenkorps van de Industriebond FNV gedaan) ter verbetering van de individuele belangenbehartiging en de stijging van het ledenaantal; alles louter en alleen om de éígen positie van de bezoldigden veilig te stellen.

Het antwoord dat wèl gegeven moet worden is de ontwikkeling van een sterk 'syndikalisties' optredend bedrijvenwerk, dat midden in een brede vakbeweging staat, dat uitgaat van eigen kracht en dat zijn achterban kan mobiliseren op basis van zijn eigen concrete belangen. Duidelijk is dat de mogelijkheden en de faciliteiten van de wet op de ondernemingsraden, door het dubbelkarakter van die wet, uitstekend gebruikt kunnen worden voor een dergelijk bedrijvenwerk.

Slechts in dat geval zal de OR als onderhandelingspartner geen uitschakeling van de vakbeweging betekenen. Sterker, in het geval dat een dergelijke handelswijze gerealiseerd zou worden, zou de machtspositie van het vakbondswerk, zowel op het nivo van het bedrijf, als op centraal nivo (en die machtspositie hebben we nodig voor de uitkeringsgerechtigden en de thuiswerkenden!) sterker zijn dan hij ooit is geweest in Nederland.

*Willem Agenant  
(Kaderlid Industriebond FNV, werkzaam bij Howson Algraphy Soest)*