

Laten we de vakbeweging uitdrijven?

Weg met de vakbeweging?

Over de keuze van het onderwerp "vakbondsuitdrijving" als thema van dit nummer en de lezerskonferentie van 10/11 juni hebben we in de redactie en redaktieraad uitvoerig gediskussieerd. Is daar in Nederland sprake van, terwijl de vakbeweging de 'sociale vrede' hoog in het vaandel heeft staan?

Is het wel een nieuw verschijnsel of is het een normaal element van de strijd tussen kapitaal en arbeid?

Is het wel een initiatief van ondernemers (en overheid) bij de huidige voor de vakbeweging ongunstige krachtsverhoudingen?

Ligt het antwoord op vakbondsuitdrijving niet voor de hand, namelijk de organisatie van een strijdbare vakbeweging?

Alleen al deze vragen vormen een meer dan voldoende aanleiding om onze tanden in deze kwestie te zetten.

Het programma van de lezerskonferentie staat op de achterkant van dit nummer, nadere informatie op pagina 27. Het thema hebben we als volgt uitgewerkt. Eerst een uitvoerige beschouwing door Rein van der Horst over de verschillende ontwikkelingen die de positie van de vakbeweging aantasten. Daarna de visie van Willem Agenant op de ideeën om de vakbeweging binnen bedrijf of instelling maar te vervangen door de ondernemingsraad. En tot slot de neerslag van een gesprek met Johan Stekelenburg om te horen hoe de FNV-leiding de aanslagen op de macht van de vakbeweging beoordeelt.

De redactie

De verhouding tussen ondernemers en vakbonden is altijd al problematisch geweest. Aanvankelijk bestreden de eersten de laatste te vuur en te zwaard. Zo kregen in Nederland de arbeid(st)ers eerst in de jaren zeventig van de vorige eeuw het recht vakverenigingen op te richten. Voor die tijd was dat onder het *koalitieverbod* eigenlijk verboden. Al waren er, zij het illegaal en onder de dekmantel van onderlinge hulp, al wel organisaties die men vakverenigingen mag noemen.

De vakbonden die in het laatste kwart van de vorige eeuw ontstonden, hadden in het algemeen een strijdbaar karakter. Ze traden in het krijt voor hogere lonen, kortere werktijden en betere arbeidsomstandigheden. Dat gebeurde lang niet altijd op een zachtzinnige manier. Konflikten werden meestal op het scherp van de snede uitgevochten. De overheid (volgens Marx het 'uitvoerend comité van de bezittende klasse') stond daarbij vrijwel altijd aan de kant van de ondernemers. Stakingen en, daar tegenover, uitsluitingen gingen vaak met geweld gepaard.



Naarmate de arbeidersklasse in omvang en zelfbewustzijn groeide en terrein veroverde in de maatschappij groeide ook de behoefte aan een 'model' waarin de structurele tegenstelling tussen arbeid(st)ers en ondernemers min of meer kon worden gereguleerd. De ondernemers doordat de kosten van de conflicten voor hen vaak groter waren dan de winst die ze er (soms) uithaalden, de arbeidersorganisaties doordat stakingen en andere acties meestal zware offers eisten die lang niet altijd gekompenseerd werden door de voordelen die behaald werden.

Het is hier niet de plaats om uitvoerig op die geschiedenis in te gaan. Wie dat wil kan zijn of haar licht op steken bij *Harmsen en Reinalda 1*). Waar het hier om gaat is aan te geven dat ondernemers(organisaties) en arbeidersorganisaties) elkaars natuurlijke vijanden zijn. In de klassenstrijd die zij leveren kan, zolang de een de ander niet definitief verslaat, geen sprake zijn van vrede, hoogstens van een al dan niet wankele wapenstilstand.

Dubbelkarakter

Nu liggen de zaken niet zo eenvoudig als men uit het bovenstaande wellicht zou afleiden. In de eerste plaats zijn lang niet alle arbeid(st)ers (loonafhankelijken) zich bewust van hun objectieve plaats in het maatschappelijk proces, net als trouwens vele ondernemers. Verder is de arbeidersklasse, net als de ondernemersklasse, niet homogeen. Ze omvat verschillende lagen en sectoren die dan wel hun loonafhankelijkheid gemeen hebben, maar onderling vaak grote verschillen in belangen (al dan niet vermeend) en verlangens vertonen die in de praktijk tot uiting komen in al dan niet georganiseerd of 'anders' georganiseerd zijn. Zeker in Nederland is dat een wijd verbreid verschijnsel. Een verschijnsel dat in de loop der jaren eerder aan betekenis gewonnen heeft dan verloren.

Tot de taken van zowel arbeiders- als ondernemersorganisaties behoort het streven die verschillende belangen en verlangens onder één noemer te brengen. En ook om een modus te vinden waarbinnen de voor beide partijen geld en energie vretende conflicten tot een minimum beperkt blijven.

Uit dit alles is een situatie ontstaan waarin het mogelijk bleek om betrekkelijk vreedzaam samen te leven, al bleven ernstige, soms omvangrijke stakingsconflicten niet uit.

Die behielden echter vrijwel altijd een incidenteel karakter dat weinig afdeed aan het algemene beeld. Onder die omstandigheden ontwikkelde zich een 'cultuur' waarin het via onderhandelingen streven naar compromissen de structurele tegenstelling tussen kapitaal en arbeid naar de achtergrond deed verdwijnen - voor een aantal arbeidersleiders die tegenstelling zelfs geheel uit het gezichtsveld verdween.

De zich ontwikkelende vakbonds-burokratie kreeg er bovendien in toenemende mate belang bij die kompromiskultuur te koesteren. Daaraan ontleende zij immers in belangrijke mate haar functie? Ontstaan en ontwikkeling van die burokratie kunnen hier uiteraard niet uitputtend behandeld worden. Wel moet worden vastgesteld dat de vakbeweging(sleiding) onder die omstandigheden steeds meer in de bestaande maatschappelijke verhoudingen 'ingroeide' en zij mede de functie kreeg de arbeid(st)ers (loonafhankelijken) met die verhoudingen te verzoenen. De vakbeweging kreeg daarmee een dubbel karakter: ze heeft tot taak de directe, dagelijkse belangen der loonafhankelijken te beschermen en om die handhaving van de status quo te bevorderen. Immers, in die status quo kan (althans kon) de vakbonds-burokratie het beste gedijen.

Krisis en vakbeweging

Een lange uitweiding, maar die is nodig om de achtergrond aan te geven van ontwikkelingen die momenteel wereldwijd gaande zijn - en die in toenemende mate de directe, dagelijkse belangen der loonafhankelijken gaan beïnvloeden.

Duidelijk is dat de vakbeweging voor dilemma's komt te staan door de zich ontwikkelende kapitalistische crisis. Die is niet alleen maar conjunctureel (overproduktie), maar ook in hoge mate structureel: er vindt op wereldschaal een immense herstructurering van het kapitalistische systeem plaats. Die komt tot uiting in enorme financieel-ekonomische machtskoncentraties, in verplaatsingen van productiecentra, in massawerkloosheid in 'oude' centra. Er gaat bijna geen dag voorbij of er is sprake van overnemingen, fusies en soortgelijke manipulaties. Het kenmerkende in dit tijdsgewricht is dat zulke operaties niet beperkt blijven binnen nationale grenzen. Een recent voorbeeld daarvan is de strijd die de *groot-magnaat* De Benedetti voert om de Generale Bankmaatschappij van België in zijn macht te krijgen. Dat is trouwens maar één voorbeeld uit vele.

De leidingen van de vakbeweging hebben tot nu toe getracht deze ontwikkelingen het hoofd te bieden met de oude, vertrouwde middelen. Daarmee echter verliezen zij steeds meer hun greep daarop. Zij verliezen leden, vooral in de traditionele vakbondssectoren, verliezen aan invloed in de bedrijven. In enkele

gevallen worden CAO's al buiten de grote vakcentrales om afgesloten. Een van de ondernemingen die daar het verst in gaan is *Dow Chemical* in Terneuzen. Op de situatie daar, zoals die beschreven wordt in *De Groene Amsterdammer* van 2 januari 1985 komen we verderop nog terug. Wat op deze plaats relevant is, is dat bij *Dow Chemical* de vakbeweging volledig buitenspel gezet is. En daar kennelijk ook geen antwoord op heeft. De ondernemers daarentegen zoeken naar middelen om een maximaal profijt uit die wereldwijde herstructurering te halen. Daarbij kunnen zij de vakbonden meestal missen als kiespijn. "We hebben", zei een door *De Groene* geciteerd direktielid, "bepaald niets tegen vakbonden. Integendeel, ze kunnen heel nuttig zijn. Maar als de vakbonden zich gaan bemoeien met ons beleid, dan is dat ontoelaatbaar." Dat is dus duidelijk: de vakbonden mogen hoogstens komen opdraven om de reorganisaties en afvloeiingen te 'begeleiden', dat wil zeggen aan hun achterban te verkopen als het minste kwaad. Ook *Philips* mag graag met dat bijltje hakken. Dat bedrijf sloot in maart 1986 een CAO af met de *Unie BLHP* en de *Vereniging van Hoger Philips Personeel*. Diezelfde dag sloten de bankiers een akkoord met, opnieuw, de *BLHP* en de *Vereniging van Kaderpersoneel in het Bankbedrijf*. Nu moet men niet denken dat zulke dingen plotseling uit de lucht komen vallen. *Philips* met name is altijd al zeer vindingrijk geweest in het buiten de deur houden van de vakbonden. De arbeid(st)ers in de fabriek en de beambten op het kantoor worden zo ver mogelijk van de vakbeweging vandaan gehouden. Voor het hoger personeel ligt dat even anders. Alles is er aan gedaan om deze groep zo snel mogelijk binnen te loodsen in de door *Philips* zelf opgerichte *NCHP* (Nederlandse Centrale van Hoger Personeel), de Nederlandse federatie van 'company unions' onder leiding van de vrijgestelde *Philips*-man Van der Schalie.

Vakbondsvrije zones

We bevinden ons allerminst op akademies nivo wanneer we ons afvragen of hier sprake is van een welbewuste strategie om de vakbonden als CAO-partners aan de kant te zetten. *Van den Brand* en *Crijns* van de bankiers waren in maart 1986 in het kantoor van het *Nederlands Christelijk Werkgeversverbond* in gezelschap van kopstukken van de *VNU*, *Hollandia-Kloos*, *DSM* en *DAF*.

Men vroeg zich daar (we citeren *De Groene* van 27 januari 1988) af of een vakbeweging "die zich niet mag konformereren aan de ondernemingseigen situatie" wel de "meest gereede onderhandelingspartner op ondernemingsniveau is". Het antwoord: "Het naoorlogse stramien, waarin de vakbond als monopolist de werknemersbelangen aan de CAO-tafel vertegenwoordigde, maakt plaats voor een ontwikkeling waarin 'duizend bloemen kunnen bloeien'. De Vereniging van personeel van het bedrijf, de Ondernemingsraad (...) zijn denkbare *countervailing powers* die zich naast de traditionele bonden tot een volwaardige en op zichzelf staande overlegpartner kunnen ontwikkelen." De heren meenden (en menen dat waarschijnlijk nog) dat een hierop gericht beleid in gang moet worden gezet.

Duidelijke taal, nietwaar? Wellicht te duidelijk om in de openbaarheid gebracht te worden. Toen dat bij monde van *Johan Stekelenburg* toch gebeurde, haastte het *NCW* zich van de gewraakte opvatting afstand te nemen. De scheidende voorzitter *Eijkelenburg* ging zelfs zo ver te zeggen: "Ik heb sinds jaar en dag gepleit voor een sterke bonafide vakbeweging... Een organisatiegraad van zestig à zeventig procent zou ik zelfs ideaal vinden". En dà geleufde ge? Nog afgezien van de vraag wat men onder een 'bonafide' vakbeweging moet verstaan is het zaak zulke uitspraken met een kilo zout te nemen. Vakbonden? Prima, zolang ze niet lastig worden en zich maar 'konformereren aan de ondernemingseigen situatie'. Anders is daar het gat van de deur.

Ook op politiek terrein trachten de ondernemers vorm te geven aan dat streven. Via bevriende regeringen (*Reagan* in de Verenigde Staten, *Thatcher* in Groot-Brittannië, *Martens* in België, *Kohl* in de Bondsrepubliek, *Lubbers* in Nederland) worden politieke konstrukties tot stand gebracht die de macht van de vakbonden moeten terugdringen, zo niet breken.

In de Verenigde Staten voeren ondernemers en regeringen een beleid dat er op gericht is 'vakbondsvrije zones' tot stand te brengen - en zij slagen daar in vele gevallen in. Vooral in de nieuwe industriële sectoren (elektronika, computers) heeft dat streven succes. Ook in Groot-Brittannië is dat streven volop aanwezig, maar met iets minder resultaat, al is het bijvoorbeeld in de sektor van de krantendrukkerij tot



enkele spektakulaire overwinningen van (groot-)ondernemers gekomen. De regering Thatcher is vastbesloten de macht van de britse vakbonden verder te beknotten. Begin 1987 diende de premier voor de vierde keer voorstellen in om de macht van vakbonden en hun leiders te beperken. Op het oog zijn die voorstellen er op gericht de democratische besluitvorming binnen de vakbonden te vergroten. Inderdaad ontbreekt daaraan - net als in Nederland - het een en ander. Maar wie meent dat Thatcher alleen maar begaan is met de democratische rechten van vakbondsleden is wat al te naïef. Op vrijwel alle andere terreinen van het maatschappelijk leven is van die bezorgdheid weinig te merken. Zo is het *The Guardian* opgevallen dat de regering zich wél bereid toont om de vakbeweging aan te pakken, maar niet de City (het financiële centrum van Groot-Brittannië) waar de problemen van corruptie veel groter zijn ... In opkomende industriële naties als Zuid-Korea, Singapore, de Filipijnen is die 'vakbondsuitdrijving' dagelijkse praktijk. Sprekende voorbeelden van wat er met name in de Filipijnen aan de hand is kan men vinden in het uitvoerig gedocumenteerde artikel van Jeroen Zonneveld en Jorge Carreon in *Solidariteit* van februari 1987. Ook in de andere 'opkomende industrielanden' worden de autonome vakbonden, voorzover ze

al worden toegelaten, systematies onderdruk gezet en vervolgd. Ook in Japan is sprake van een gemeenschappelijk offensief van ondernemers en regering tegen de autonome vakbeweging. Ook daar werd en wordt gebruik gemaakt van *company unions* om de tot voor een aantal jaren grote macht van de japanse vakbonden op de werkvloer te breken. Deze strategie is tot nu toe in hoge mate succesvol gebleken en de arbeidersmacht op de werkvloer is nu nog minimaal. Geen wonder dat meneer Ter Hart en zijn kornuiten zo gecharmeerd zijn van het 'japanse model'...

Dow-model

In Nederland kunnen we van zulke extreme vormen van union busting (wie weet er een beter nederlands woord dan 'vakbondsuitdrijving') niet spreken, al zijn bepaalde aanzetten in die richting al wel te onderkennen. *Dow Chemical Terneuzen*, waarvan hiervoor al sprake was, heeft de zaken slim aangepakt - waarschijnlijk in navolging van het moederbedrijf in de Verenigde Staten. Bij Dow is sinds 1978 geen CAO meer afgesloten. Sindsdien staat de vakbond buiten de deur. In 1983 werd de individuele arbeidsovereenkomst (IAO) ingevoerd als tegenhanger voor de (kollektieve) CAO. Daarmee worden de arbeidsvoorwaarden een individuele zaak tussen onderneming en werkn(e)

m(st)er. Wanneer de laatste met die arbeidsvoorwaarden niet tevreden is, kan hij of zij ze weigeren - en vertrekken... Er zijn nog wel loonschalen, eenzijdig door het bedrijf vastgesteld, en die worden dan nog voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd. Die OR stelt nauwelijks iets voor. Volgens *Arie de Kool* (*De Groene* 2 januari 1985), die de situatie van binnenuit op zijn duimpje kent, komt een aanzienlijk deel van de OR-kandidaturen tot stand doordat 'goed liggende' personen van bedrijfszijde te horen krijgen dat het wel eens goed zou zijn voor hun carrière wanneer ze wat 'OR-ervaring' opdoen. De belangstelling op de werkvloer voor de OR is dan ook minimaal. Het systeem van afdelingsgewijze OR-verkiezingen heeft tot gevolg dat de inbreng van de Industriebond FNV via dit kanaal vrijwel te verwaarlozen is. Andere grote concerns zouden het 'Dow-model' best graag willen navolgen en er wordt naarstig naar mogelijkheden gezocht. Nu is dat minder eenvoudig dan het lijkt. Dow neemt in het nederlandse bedrijfsleven in zoverre een unieke positie in dat het terneuzense bedrijf de grootste werkgever is in een agrarisch gebied. Er is daar nog wel wat andere industriële activiteit, maar de meeste mensen menen dat er in de buurt voor hen geen reële andere werkgelegenheid is. De aldus ontstane monopoliepositie wordt door Dow tot het uiterste uitgebuit. Dat zal in andere delen van het land minder gemakkelijk gaan, al heeft *Shell-Botlek* het op dit terrein ook al een aardig eind geschopt. Bij de biergigant *Heineken* werd de zaak nog weer anders gespeeld. Die sloot een CAO af met de *Vereniging van Middelbaar en Hoger Personeel* bij Heineken. De andere bonden vonden dat niet zo'n slecht kontrakt en wilden meedertekenen. Daar zei Heineken 'nee' tegen. Met andere woorden met 'gewone' bonden onderhandelen we niet (meer). Het hoeft niet te verbazen als van ondernemerszijde wordt getracht daarvan een reguliere praktijk te maken.

'Sterke vakbeweging'

Wetenschappers als Albeda en ondernemers als *Albrecht* praten wel heel zedig over de noodzaak van een 'sterke, representatieve vakbeweging', maar in hoeverre zijn die lieden te vertrouwen? Albrecht mag dan wel zeggen: "Werkgevers kunnen niet anders willen dan een vakbeweging als sterke partner", maar welk belang heeft zo iemand bij zo'n vakbeweging, anders dan als

begeleidster van het herstrukturingsproces? Hoe zullen zij staan tegenover een vakbeweging die zich niet langer voor dat karretje laat spannen?

Dr. Max Albrecht, lid van de raad van bestuur van Hoogovens Groep BV, laat bij alle uiterlijke rondborstigheid zeiden het achterste van zijn tong zien. Toch vallen er enkele opmerkelijke uitspraken te noteren in het gesprek dat hij had met Harry Meijer (Utrechts Nieuwsblad/NZC van 17 juni 1986). In de jaren zestig was Albrecht nog lid van de toenmalige Industriebond NVV. In 1974 bedankte hij als lid. "De bond", zegt hij, "was te sterk geradicaliseerd. Dat gold ook voor het vakbondswerk in de bedrijven." Zo is het: vakbondswerk is best, maar radikaliseren is uit den boze. De macht van de concern-leiding moet te allen tijde overeind blijven. Verbale krachtpatserij aan de top is nog tot daar aan toe; maar zodra de strijd op de werkvloer uitgevochten dreigt te gaan worden, klinkt al heel gauw: tot hier en niet verder!

Flexibiliteit troef

De grenzen tussen de diverse productiegebieden vallen in toenemende mate weg. Kapitalen zoeken hun weg over de hele wereld. Geproduceerd wordt daar waar dat het goedkoopste en snelste kan. Bovendien ontwikkelen nieuwe technologieën zich zó snel dat wie in die race achterblijft het meestal verder wel kan vergeten. Flexibiliteit is niet zomaar een modewoord. Zij is vooral voor de grote ondernemingen een levensnoodzaak. Zonder een flexibele arbeids- en productieorganisatie is het voor hen vrijwel onmogelijk om in de steeds scherper wordende internationale concurrentie overeind te blijven. Onderdelen van de productie worden uitbesteed aan meestal kleine bedrijven. Dat gebeurt op kontraktbasis en die contracten kunnen veelal van de ene op de andere dag beëindigd worden. Het ligt voor de hand dat zulks ook gevolgen heeft voor de positie van de arbeid(st)ers in die kleine bedrijven. Maar ook in de 'moeder'-ondernemingen moet men snel en efficiënt op de bewegingen van de markt kunnen inspelen. Dus: steeds meer inleenkrachten die van de ene op de andere dag de laan uitgestuurd kunnen worden, steeds meer oproepkrachten die alleen maar mogen opdraven op de momenten die de ondernemer goed uitkomen. Zo weinig mogelijk vast personeel dus en wie 'mag blijven' moet op zoveel



mogelijk plaatsen ingezet kunnen worden. Tijd is geld en moet dus zo min mogelijk verspild worden. Geen tijd meer voor een 'blaasje' en zo weinig mogelijk naar de WC. Volgens *Hervormd Nederland* (20 februari 1988) telt Nederland zo'n vijf- tot zeshonderdduizend flexibele arbeidskrachten. Dat is 12 procent van de beroepsbevolking. Thuiswerkers, oproep-, uitzend- en freelance-krachten. Ze hebben, zoals gezegd, in principe geen zekerheid over het aantal uren dat ze per dag, week of maand werken. De overgrote meerderheid van de zogenoemde flexi-kontraktanten heeft een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Ze zijn meestal laag geschoold en doen voornamelijk laag gekwalificeerd, slecht betaald werk. De grote meerderheid bestaat uit vrouwen, meerendeels ouder dan dertig jaar en herintreedster. Andere grote groepen zijn schoolverlaters en voormalige werklozen.

Uit een onderzoek naar *De andere kant van de flexibilisering*, dat in opdracht van het ministerie van sociale zaken is uitgevoerd, kan worden opgemaakt dat de flexibilisering van de arbeid vooral voordelig is voor de ondernemers. Maar dat hadden we al begrepen. En argumenten als 'flexibilisering van de arbeid is goed voor de emancipatie van vrouwen' mogen enige waarheid bevatten, men moet ons niet proberen wijs te maken dat het de heren (het zijn bijna nooit vrouwen) ondernemers daarom begonnen is ...

Terugkeer prestateloon

En dan zijn er, ook in Nederland, al bedrijven waar personeelsleden met een magneetkaart op zak lopen waardoor hun bewegingen binnen het bedrijf elektronies gecontroleerd worden. De massawerkloosheid zorgt er wel voor dat men

in het algemeen zo min mogelijk 'tijd van de baas' verspilt. Het past allemaal naadloos in elkaar. Tot dezelfde strategie om uit de arbeidskracht alles te halen wat er in zit (en liefst nog een beetje meer) behoort het streven naar een (grotere) toepassing van het prestateloon. Het lijkt er op dat ook grote aantallen werkne(e)m(st)ers daar wel voor voelen. Half februari dit jaar maakte de Industriebond FNV de resultaten bekend van een groot onderzoek onder werkne(e)m(st)ers, zowel vakbondsleden als ongeorganiseerden, van dertig nederlandse Philipsbedrijven. Ruim 80 procent sprak zich uit voor 'een relatie tussen loon en prestatie'. In *NRC Handelsblad*, waaraan ook het voorgaande ontleend wordt, zegt H. Noten, beleidsmedewerker van de Industriebond echter dat het verlangen naar prestatiebeloning bij Philips niet zo groot is als het lijkt. Een kwart van de mensen vindt dat het variabele (van de arbeidsprestatie afhankelijke) deel van het loon niet meer dan 6 procent mag bedragen. Bovendien sprak 70 procent een voorkeur uit voor kollektieve in plaats van individuele vormen van prestatiebeloning.

Waarom terug naar vormen van prestatiebeloning? Tot halverwege de jaren zestig was zij vrij algemeen in de nederlandse bedrijven. Zo hadden we tarief- en stukloon. Dat waren jaagsystemen die door velen vervloekt werden, ook al omdat tarieven vaak willekeurig van boven af werden vastgesteld of gewijzigd. Later kregen we de zogenaamde merit rating die meer op subjektieve beoordeling van de arbeid(st)ers gebaseerd was. De harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van 'witte' en 'blauwe' boorden liet die systemen zodanig vastlopen dat ook de meeste ondernemingen er van afwilden. Men moet zich dan ook afvragen waarom die oude knol zo nodig weer van stal gehaald moet worden. J. Stolvoort, hoofd Personeel en Organisatie van *Smitweld Nijmegen* is daar heel duidelijk over: "In 1986 hebben we de strategie van het bedrijf opnieuw vastgesteld. Daarin passen doelstellingen als flexibiliteit, betrouwbaarheid, veel service en vernieuwend bezig zijn. Het beloningssysteem is onderdeel van de strategie. Dat moet een instrument zijn, waarmee het management het gedrag van de medewerkers zo kan sturen, dat zij een optimale bijdrage leveren aan de realisatie van de ondernemingsdoelstellingen."

In sommige sectoren van de vakbeweging, zoals bij de Dienstenbond FNV heeft men, zij het voorzichtig, wel oren naar vormen van prestatiebeloning. *Ruud Vreeman*, arbeidspsycholoog en bestuurder van de Vervoersbond FNV is daar zwaar tegen. Hij vindt prestatiebeloning een ouderwets instrument. De discussie zou volgens hem moeten gaan over vernieuwing van de arbeidsorganisatie, loopbaanbeleid, taakverbreding, kwaliteit van de arbeid. "Werknemers", zegt hij, "ontlenen hun motivatie aan de aard van hun arbeid. Een externe prikkel als prestatieloon dooft snel uit." Voorts associeert Vreeman individueel prestatieloon met vriendjespolitiek en slijmen bij de baas.

Vakbeweging bulten

Het ligt voor de hand dat ondernemers er weinig voor voelen bij dit alles voor de voeten gelopen te worden. Vakbonden waarmee men steeds opnieuw moet onderhandelen worden gaandeweg een blok aan het been. Zeker binnen de onderneming. Daarbuiten hebben ze wellicht nog enig nut vanwege de noodzaak om op bedrijfstakniveau tot regelingen te komen - en aldus 'oneerlijke' concurrentie tegen te gaan. 'Binnen' hebben zij, althans volgens de ondernemers, niets meer te zoeken. In dat kader past ook het streven van de ondernemers om de positie van de ondernemingsraad te versterken ten koste van de vakbeweging. Weliswaar is niet iedere OR even handelbaar (zie *Howson Algraphy Soest*), maar in het algemeen is het gemakkelijker daarmee 'zaken' te doen dan met vakbondsbestuurders die men niet aan het touwtje van de loondienst heeft - hoe 'flexibel' velen van hen ook zijn. Bert de Vries van het CDA heeft er al eens een balletje over opgegooid of het niet beter was de CAO-onderhandelingen naar de OR te verplaatsen. De tijd was daar toen nog niet rijp voor.

Maar niemand moet geloven dat zulke ideeën niet in bredere kring leven en weer naar boven komen zodra de tijd er wél rijp voor is. Dat de ondernemers nog niet zo ver zijn dat zij de vakbond geheel buiten de deur kunnen houden wil niet zeggen dat zij de ontwikkelingen dadenloos afwachten. Zo wordt er voortdurend geknabbeld aan faciliteiten van de vakbonden op de werkvloer. Vakbonds-activiteiten in de bedrijven kunnen meestal niet helemaal onmogelijk gemaakt worden, wél is het mogelijk die hinderlijk voor de voeten te lopen. En dat gebeurt in toenemende mate.



De BLG mag wel vergaderen, maar dan in een ruimte naast het direktiekantoor ... De distriktsbestuurder mag wel binnenkomen, maar de mensen die hij spreken wil zijn net 'niet beschikbaar' ... Je staat versteld van de vindingrijkheid waarmee kleine en grotere pesterijen worden uitgedacht om het werk van de vakbond te bemoeilijken.

De filosofie daarachter wordt duidelijk verwoord door *Ad Dortland*, de vroegere kollega van Crijns bij het VNO: "Wat ik zie gebeuren is dat de vakbeweging zich moet gaan aanpassen aan de eisen die bedrijven stellen. Maatwerk leveren dus, geen ideologische frasen. Dat zal het eerst merkbaar zijn in sectoren waar de wind van de internationale concurrentie het scherpst wordt gevoeld. Gebeurt dat niet, dan zullen bedrijven in toenemende mate gaan omzien naar andere overlegpartners en tegen de bonden zeggen: "aan u heb ik niets, u kunt gaan." (*Piet Leenders* in *De Groene* 27 januari 1988) Of, zoals *Van den Brand* van Philips het zei: "Eigenlijk moet de ondernemer weer veel meer alleen beslissen, gehoord het advies van ondernemingsraad en bonden."

Groepssystemen daarentegen zullen, tengevolge van de concurrentie die er tussen groepen ontstaat, leiden tot de uitstoot van de meest kwetsbare arbeiders. "Het beleid is dat WAO-ers weer kans op werk moeten krijgen. Wie wil er nog een WAO-er op zijn afdeling als dat zijn salaris kan beïnvloeden?" De opvattingen van zowel Stolvoort als Vreeman maken duidelijk in wiens voordeel ook prestatiebeloning uiteindelijk werkt. Voor de ondernemers mogen de vakbonden nog wel even blijven. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat ze in de

bedrijven sterke posities opbouwen om daarmee de suprematie van de ondernemingsleiding aan te tasten. En al helemaal niet om te morrelen aan de maatschappelijke verhoudingen. Wat van hen verlangd wordt is dat ze zakelijk onderhandelen teneinde, samen met de ondernemers, een nieuwe, flexibele arbeidsorganisatie tot stand te brengen. En 'bist du nicht willig, so brauch' ich Gewalt': als stok achter de deur is er nog altijd het voorbeeld van *Dow Chemical*, *Esso* en *IBM*. Die kennen al jaren geen CAO meer en sluiten overeenkomsten over arbeidsvoorwaarden met hun ondernemingsraden.

Stakingsrecht is rechtersrecht

Beter (erg) laat dan nooit: ook in de hoofden in de vakbondstop begint door te dringen dat een vakbeweging die voortdurend de kant van de ondernemers kiest tegenover de arbeid(st)ers, op termijn haar eigen ondergang veroorzaakt. En dat zulks ook geldt voor de weerzinwekkende bereidheid om met de ondernemers 'mee te denken': het 'NMB-syndroom', waaraan zoveel vakbondsleiders lang geleden hebben. Niet dat die ziekte al helemaal en overal overwonnen is, maar het ziet er naar uit dat de kwaal onderkend wordt en dat er iets aan gedaan gaat worden.

Wanneer, zoals we moeten hopen, dat proces doorzet valt een strijdbaarder opstelling van vakbondstop en achterban te verwachten. En dat zal, gezien de onvermijdelijke verscherping van de tegenstellingen, in de (naaste?) toekomst leiden tot een toename van het aantal arbeidskonflikten en van de grimmigheid daarvan. In enkele westeuropese landen wordt die ontwikkeling al zichtbaar. En we hoeven ditmaal waarschijnlijk geen vijftig jaar te wachten tot dat ook in Nederland door-dringt.

Men moet niet geloven dat ondernemers en regering blind zijn voor die gevaren. Je kunt er vergif op innemen dat, zodra die akuit worden, er maatregelen en wetgeving komen die daaraan het hoofd moeten bieden. Tegelijkertijd bepalen de krachtsverhoudingen in hoeverre zulke maatregelen effectief zijn. Ook het beruchte Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 heeft niet kunnen verhinderen dat na de Tweede Wereldoorlog soms omvangrijke stakingsbewegingen plaatsvonden die in een aantal gevallen tot belangrijke veroveringen (zoals het minimumloon) leidden.

Nu is in Nederland het stakingsrecht niet formeel-wettelijk geregeld. De voornaamste rechtsbron is het Europees

Sociaal Handvest waarin de stakingsvrijheid binnen zekere grenzen is vastgelegd. Dat is hier wel eens anders geweest. Tot lang na 1945 werd de juridiese norm gehanteerd dat stakingen verboden waren, tenzij de arbeid(st)ers/vakbeweging overduidelijk geen andere uitweg hadden. Dat is veranderd, nu is het: staken mag, tenzij dat middel onevenredig is aan het nagestreefde doel. Maar of dat zo is, althans juridies aanvaard wordt, staat ter beoordeling van de rechter. Er is in de loop van de laatste jaren wel een zekere jurisprudentie opgebouwd, maar het maakt nog steeds verdornd veel uit welke rechter het kort geding over een arbeidsconflict te behandelen krijgt. Van de zo hoog geroemde 'rechtsgelijkheid' is ook op dit punt nog steeds niet veel te merken. Wantrouwe lieden, zoals de schrijver van dit artikel, verwachten dat bij een toeneming van akties in aantal, omvanging hardheid, de rechter steeds vaker het 'juridies onaanvaardbaar' zal uitspreken. Tekenend is dat zowel ondernemers als overheid de laatste jaren in toenemende mate hun toevlucht bij de kort-gedingrechter zoeken om arbeidsconflicten 'op te lossen'. Dat gaat zelfs zo ver dat de inmiddels demissionaire leiding van de Industriebond FNV - die toch nauwelijks van overmatige strijdbaarheid beschuldigd kan worden - openlijk overwoog zich voortaan van rechter of parlement maar niks meer aan te trekken. Nu zeggen de friezen terecht 'het is mei sizzen net to dwaan' - zeggen is niet genoeg - en is er in de praktijk van die dapperheid niet zoveel terecht gekomen, dat zoiets gezegd werd is niet geheel zonder betekenis.

Uit het defensief

Hiervoor was reeds sprake van een zekere mentaliteitsverandering in de top van de vakbeweging. Die verandering gaat zelfs zo ver dat het CNV dreigende taal is gaan uitslaan tegen de regering-Lubbers en het CDA vanwege het voorgestelde pakket bezuinigingen. Nu moet men maar afwachten wat dat in de praktijk gaat opleveren, duidelijk is niettemin dat er een eind lijkt te gaan komen aan de betrekkelijke passiviteit van de nederlandse arbeidersklasse, inclusief de vakbeweging, tegenover de voortdurend verder gaande afbraak van haar levenspeil. Het is nog te vroeg om te zeggen tot welke konsekwenties dit zal leiden, maar een groei in aantal en omvang van de arbeidsconflicten is meer dan waarschijnlijk. Dat zowel regering als ondernemers daarop met alle hun ten dienste staande

middelen zullen reageren, is niet moeilijk te voorspellen. Dat de arbeidersorganisaties hun antwoord daarop evenzeer klaar moeten hebben, staat ook buiten kijf. Het is daarom een goede zaak dat de FNV-kommissie *Collectief Actierecht* een rapport 2) gepubliceerd heeft, waarin diepgaand op de daarmee samenhangende problemen wordt ingegaan. Er is in dit artikel geen ruimte om op dat rapport in te gaan op de wijze die het verdient, maar dat zal in een van de komende nummers van *Solidariteit* ongetwijfeld wel gebeuren. Wat hier opgemerkt moet worden is dat ook de leiding van de FNV ervan doordrongen is, dat het hoog tijd is zich tegen de komende ontwikkelingen te wapenen. Het frontale offensief van ondernemers en regering is intussen al in volle gang. Voor ons is het zaak die aanval af te slaan en zo mogelijk om te zetten in een tegenoffensief. Daartoe kan de plaatsvindende mentaliteitsverandering aan de top natuurlijk bijdragen. Maar voldoende is dat niet. Daarvoor is mede nodig dat men duidelijk ziet welke krachten er momenteel in de maatschappij aan het werk zijn. *FNV Magazine* van 5 maart 1988 houdt zich bezig met 'provokaties, uitsluiting en juridiese valkuilen'. Na gekonsta-teerd te hebben dat in Nederland weinig gestaakt wordt, sinjaleert men het verschijnsel dat de publieke opinie daar anders over denkt. En dat de ondernemers gretig op dat vooroordeel inspe-len. Zo is er een vertrouwelijke nota van de *Raad van Centrale Ondernemingsorganisaties* waarin een aantal praktiese wenken en juridiese aspecten bij een staking op een rij zijn gezet. Daarbij wordt ook het wapen van de uitsluiting tevoorschijn gehaald. Helemaal nieuw is dat wapen niet, maar het werd vele jaren niet of nauwelijks gebruikt. De ondernemers vinden het nodig dat het wapen gereactiveerd wordt: "Tot op heden is uitsluiting in Nederland een min of meer theoretisch begrip. Men moet vrij ver in het verleden teruggaan om voorbeelden van uitsluiting te vinden. Nu andere aktievormen dan staking - zoals speerpuntakties, langzaam-aan-akties etcetera waarmee een kleine groep werknemers een bedrijf financieel dupeert zonder een groot beroep op de stakingskassen - toenemen kan toepassing van het middel uitsluiting toch onder omstandigheden een serieus te overwegen tegenmiddel zijn." Dit is een regelrechte oorlogsverklaring. Men kan die, zoals *Jo Urlings*, juridies medewerker van de Industriebond FNV,

dat in hetzelfde FNV Magazine doet "verbijsterend" vinden, maar daarmee is de kous niet af. De nota geeft er blijk van dat de ondernemers de zaak heel serieus bekijken. Zo wordt onderkend dat er niet zonder meer van kan worden uitgegaan dat het middenkader bij een konflikt tot de werkwilligen behoort en dat het inzetten van werkwillige chefs en bazen op werk dat door akties stil ligt, tot gevolg kan hebben dat een blijvende kloof tussen leiding en uitvoerenden wordt gedreven. We zien hier hoezeer de ondernemers zich voorbereiden op de gevolgen van de diepgaande veranderingen in maatschappij en bedrijfsleven. Helaas moet worden vastgesteld dat de vakbeweging bij het formuleren van haar antwoorden nog altijd in algemeenheden blijft steken. Het is de hoogste tijd voor het ontwikkelen van een eigen strategie die meer inhoudt dan wat *De FNV in het jaar 2000* te bieden heeft.

Rein van der Horst

- 1) Ger Harmsen/Bob Reinalda: Voor de bevrijding van de arbeid, SUN 1975.
- 2) Eindrapport Commissie Collectief Actierecht: Collectieve Actie een recht, FNV 1987.