

# Column

## De rol van de vakbeweging in de toekomstige arbeidsmarkt

### Inleiding

Op de achterpagina van veel vakbondsbladen in Nederland staan advertenties voor bungalowtenten met korting, voor pannen-sets tegen extra voordelige prijzen of voor doe-het-zelf-gereedschap tegen inkoop-prijzen.

Blijkbaar zijn de voordelen van het lidmaatschap van de vakbond op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden onvoldoende bindmiddel.

En inderdaad, de vakbonden zitten momenteel in een zeer ongunstige positie uit het oogpunt van klantenbinding; zij voeren artikelen waarin veel potentiële leden niet geïnteresseerd zijn, zij behalen voordelen die zij ook beschikbaar moeten stellen voor niet-leden en zij verwaarlozen het doen van aanbiedingen waarnaar in de toekomst grote vraag zal zijn.

Ik zal elk van die constateringën proberen toe te lichten, daarbij vooral gebruik makend van de ontwikkelingen in dat deel van de arbeidsverhoudingen waarin ik beroepsmatig mijn emplot vind: de arbeidsmarkt. Ik zal aan het eind van mijn betoeg afrekenen met de opvatting van sommigen, dat de tegenstelling werkgever – werknemer een overleefde tegenstelling is en dat er dus geen behoefte meer bestaat aan enige organisatie van werknemers en werknemsters.

### De vakbeweging spant zich in voor zaken waaraan veel werknemers geen behoefte hebben

De teneur in de arbeidsdeling die in vrijwel alle sectoren van de economie wordt bepaald door de informatica-technologie, gaat in de richting van een drietal scherp van elkaar onderscheiden typen van werknemers:

\* *Mr. F.H.A.M. Kruse is Directeur-Generaal voor de Arbeidsvoorziening.*

*Deze tekst is tot stand gekomen als bijdrage aan een colloquium over de rol van de vakbeweging in de toekomstige arbeidsmarkt, dat op 8 december 1987 in Parijs werd georganiseerd door het Instituut Néerlandais.*

- a. er is een groeiende elite van medewerkers, die – weinig beroepsgebonden – in steeds wisselende bedrijven door hunzelf bestuurd taken kunnen vervullen. Proces-engineers en proces-operators, het zijn de whiz-kids van de informatica, die evengoed een geldstroom als een goederenstroom of een dienstenstroom kunnen verwerken en bewerken.  
Het zijn medewerkers wier bedrijfswaarde minstens evengroot is als hun marktwaarde. In de huidige situatie waarin in veel bedrijven de implementatie van deze nieuwe technologieën nog moet beginnen is hun externe marktwaarde zelfs zoveel groter dan hun bedrijfswaarde, dat een deel van hen zich losmaakt uit het afhankelijk werknemersschap en zich als kleine zelfstandige vestigt. Binnenkort zal die marktpositie wel wat verzwakken, maar van langere duur zal zijn hun relatieve ongebondenheid aan één specifiek bedrijf;
- b. daarnaast is er een tweede type, het langzaam verdwijnende type van de beroepsgespecialiseerde medewerker, de klassieke vakman die voor de ontplooiing van zijn vaardigheden sterk afhankelijk is van grote kapitaalsinvesteringen. De medewerker met een hoge bedrijfswaarde en een geringe marktwaarde wiens wel en wee vrijwel geheel gekoppeld is aan het economisch succes van zijn produkt-gespecialiseerde werkgever: de bouwvakker, de metaalbewerker, de ziekenhuiswerker, de vervoersmedewerker, maar ook de wetenschappelijk onderzoeker, de architect en de contractteler in de agrarische sectoren;
- c. tenslotte is er een derde groep, de groep die door sociale omstandigheden of individuele gebreken onvoldoende gekwalificeerd is voor de sterk veranderende beroepsarbeid. De groep die aangewezen is op restarbeid in de marktsector en afhankelijk is van een koopkrachtige vraag naar eenvoudige persoonlijke of collectieve dienstverlening. De groep die in de marktsector zijn arbeid heeft verloren zien

gaan, of door de informatica-ontwikkeling of door de doorvoering van de zelfbedieningsformule en in de huishouding door doe-het-zelf arbeid.

Elk van die drie groepen heeft zijn eigen zorgen voor de toekomst, stelt eigen eisen aan de verhouding tot zijn werkgever en heeft geheel eigen belangen bij een eventuele solidariteitskring tegenover de werkgever. De *eerste* groep heeft vooral belang bij een markt-georiënteerde beloningsstructuur, bij flexibiliteit van het arbeidscontract, bij het opruimen van barrières als het concurrentiebeding of het zgn. transfersysteem. Die groep heeft geen belang bij winstdeling via aandelenparticipatie noch ook bij closed-shop-situaties. Zij heeft behoefte aan overdraagbaarheid van pensioenrechten.

De *tweede* groep heeft groot belang bij medezeggenschap in investeringen, bij continuïteit van het bedrijf, desnoods bij sectorale pool-constructies, bij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd, bij de veiligstelling van opgebouwde rechten, bij anciënniteitsregels, bij een functie-waarderingsstelsel. Die groep heeft geen belang bij herverdeling van werk, wel bij een royale ruimte voor overwerk, bij bescherming tegen beroepsziekten. Zij heeft vooral behoefte aan bescherming tegen ontslag en heeft belang bij winstdeling.

De *derde* groep heeft behoefte aan bescherming tegen uitbuiting door een basis van een minimumloon. Zij heeft behoefte aan een gering verschil tussen loon en werkloosheidsuitkering, aan een bescherming van de gezondheid, aan ruimte voor prestatieloon, aan bestrijding van excessieve automatisering, aan functioneel leeftijdsontslag, aan closed-shop arrangementen als quoteringsregelingen en aan de creatie van tijdelijke vervangende arbeid of tenminste aan een substantiële marge voor een informele economie.

De vakbeweging kan dergelijke uiteenlopende en soms contraire verlangens niet tegelijk nastreven. Bij traditie is zij gebonden aan een strategie van gelijkheid voor allen en zoekt zij een compromis. Daarmee legt zij de basis voor ondergraving van haar positie als marktpartij. Ze is de mededragster geworden van 'het algemeen belang'. Ze speelt een aanzienlijke bestuurlijke rol in de overleg-economie. In het recente verleden heeft die rol haar zelfs direct in conflict gebracht met haar natuurlijke rol door het verdedigen van loonmatiging en looninlevering, zonder daarvoor een behoorlijke compensatie terug te verdienen ten gunste van groeperingen die in het algemeen niet georgani-

seerd zijn, te weten de werklozen en de specifieke groep herintredende vrouwen, ethnische minderheden en schoolverlaters.

### **De vakbeweging spant zich te weinig in voor zaken waaraan veel werknemers wèl behoefte hebben**

Het is vooral de graad van actuele scholing die beslissend is voor een goede positie in de snel veranderende beroepswereld.

Het verwerven van die scholingsgraad is al lang niet meer afhankelijk van het genoten jeugdonderwijs, maar van het vermogen en de gelegenheid om gaande de carrière zich bij te scholen. De vakbeweging zou zich veel sterker dan tot nu toe moeten bezighouden met de verdeling en de kwaliteit van het door het bedrijfsleven georganiseerde bijscholing. Aan jeugdonderwijs wordt door de samenleving in Nederland twintig keer zoveel gependend als een bijscholing door het bedrijfsleven. En een belangrijk deel van die bijscholing in het bedrijfsleven valt toe aan de 'golden boys and girls'.

Ik ken in Nederland maar twee c.a.o.'s waarin een begin van educatief verlof is neergelegd, terwijl toch voor vrijwel elke werkzame persoon te verwachten is dat zijn functie in de toekomst substantieel andere eisen zal gaan stellen dan waarover hij nu moet beschikken.

Voor alle drie groepen van werknemers die ik onderscheiden heb, geldt dat zij bij opgelopen invaliditeit voor hun functie wel verzekerd zijn tegen de geldelijke gevolgen daarvan, maar dat er ternaauwernood inspanningen verricht worden om hen werk te doen behouden. Ik constateer dat in Nederland momenteel bijna evenveel personen op grond van arbeidsongeschiktheid buiten het arbeidsproces staan als op grond van tekort aan werkgelegenheid.

Er is totaal geen traditie van 'job-adaptation'. Het komt mij voor, dat alle werknemers er belang bij hebben dat de bruto-arbeidskosten relatief laag blijven, zonder dat zulks de netto-opbrengsten aantast. Het heeft mij altijd verwonderd waarom werknemers nimmer hebben aangedrongen op een andere financieringsgrondslag voor de sociale zekerheid dan een premie op de loonsom. Het gevolg is dat arbeidsintensieve werkgelegenheid onevenredig zware lasten draagt ten opzichte van kapitaal-intensieve werkgelegenheid, hetgeen de vervanging van mens door machine onder een onevenredig hoge druk zet.

Alle werknemers hebben er belang bij dat reguliere arbeid niet vals beconcurrereerd wordt door

arbeid in wat eufemistisch het informeel circuit wordt genoemd. Ik noem dan thuisarbeid, arbeid via koppelbazen, arbeid door stagiaires, arbeid via afroepcontracten; kortom die hele variëteit van extreme flexibilisering van de arbeidsrelatie. Zonder in 'feather bedding' te vervallen zouden vakbonden zich eens opnieuw moeten bezinnen op het besmet verklaren van zulke arbeid onder excessief slechte voorwaarden.

En, in dezelfde lijn doordenkend, de vakbeweging zou op internationaal niveau zich mijns inziens veel sterker moeten maken voor een krachtige Europese interne markt. Een sterke en grote interne markt is een zeer belangrijke stabilisator van de werkgelegenheid.

De vakbeweging heeft naar mijn mening een belangrijke mogelijkheid om een meer rechtvaardige verdeling van arbeid naar kwaliteit en naar kwantiteit te bewerkstelligen; daarin vindt zij in de meeste landen een natuurlijke bondgenoot bij de overheid. Op het punt van kwaliteitsontwikkeling heeft zij dunkt mij een bod te doen dat ook vooruitziende werkgevers moet aanspreken. Op het punt van bestrijding van zwart werk heeft zijn dezelfde belangen als de meeste werkgevers, die ook kwetsbaar zijn voor concurrentievervalsing. Maar ook buiten het strikte terrein van de arbeidsverhouding lopen er verdelingsprocessen, die nog relatief ongunstig uitpakken voor de werkende stand: ik noem de cultuurspreiding, de gezondheidszorg, het onderwijs.

Nog steeds zijn er ondanks een lange leerplicht zeer grote, door gezinsfactoren en woonomgeving bepaalde verschillen in deelname aan voortgezet onderwijs. Dat geldt bepaald niet alleen voor ethnische minderheden maar ook voor het milieu van de ongeschoolden en de traditionele arbeiders. Een betere voorlichting, juist vanuit de vakbeweging, zal hier 'gezinstradities' kunnen doorbreken. Pogingen tot externe democratisering van het onderwijs ondernomen vanuit het onderwijs zelf, zijn althans in Nederland niet geslaagd.

Bekend is, dat de zeer aanzienlijke subsidiëring van culturele activiteiten voornamelijk ten goede komt aan die gezinnen waarin toch al deelgenomen wordt aan die voorzieningen. Cultuursubsidies hebben niet echt drempelverlagend gewerkt. Frappant is ook dat werklozen – veelal laaggeschoolden – bij de vele onvrijwillige vrije tijd geen profijt hebben van culturele voorzieningen.

De vakbeweging heeft een traditie als emancipatiebeweging; zij zou zich aan haar traditie verplichten als zij eens wat sterker in de rol trad van pleitbezorger voor de vrouw in het arbeidsproces. Daar ligt een enorm potentieel aan leden van een marktgeoriënteerde vakbeweging.