

# Column

## De grote misverstanden

In de afgelopen jaren is er een sterke decentralisatietendens op gang gekomen in de sfeer van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Zowel de werkgevers als ook de overheid pleitten voor een grotere differentiatie in de arbeidsvoorwaarden en meenden dat het zeer wenselijk was dat direct werd ingespeeld op de specifieke omstandigheden in bedrijven en bedrijfstakken.

Aldus zou de arbeidsmarkt beter gaan functioneren: de schaarste wordt extra beloond en sterkere ondernemingen en sectoren kunnen wat meer betalen dan zwakke ondernemingen en sectoren.

De vakbeweging — met name de FNV — heeft de voorkeur voor een sterke decentralisatie in het arbeidsvoorwaardenbeleid nooit met onverdeeld enthousiasme onderschreven.

Het is waar dat het direct inspelen op de specifieke mogelijkheden in bedrijven en bedrijfstakken de herkenbaarheid van de vakbondsinszet in de CAO-onderhandelingen kan vergroten. Op die wijze kan ook de betrokkenheid van de werknem(st)er op de werkvloer bij het vakbondswerk beter gemobiliseerd worden. Dat zijn ontegenzeggelijk voordelen van een grotere decentralisatie in het CAO-beleid.

Maar er zijn ook problemen. Het eerste probleem is dat men bij een sterke decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid de marktbewegingen volgt. Men maakt gebruik van het marktmechanisme, buit dat zelfs ten volle uit, maar men corrigeert het niet waar dat wenselijk is. Het extra belonen van schaarse arbeidskrachten — iets waar de decentralisatie toe kan leiden — lijkt bijvoorbeeld op het paard achter de wagen spannen. Immers, men kan beter zodanige scholingsvoorzieningen treffen dat de schaarste via de aanbodkant wordt opgelost.

Algemener kan men ook dit zeggen: een te sterk doorgevoerde decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid kan als effect hebben dat via dat

beleid nog maar een beperkte bijdrage geleverd kan worden aan het oplossen van een aantal maatschappelijke vraagstukken. Het meest duidelijk kan dit geïllustreerd worden met een verwijzing naar het werkloosheidsprobleem. De FNV en de FNV-bonden hebben geprobeerd dit vraagstuk aan te vatten via een beleid van arbeidstijdverkortening en een gematigd loonbeleid. In 1982 werd daarover een akkoord in de Stichting van de Arbeid gesloten. Het gevolg van deze centrale afspraak was dat via daarop afgestemde CAO-onderhandelingen werd bijgedragen aan de verbetering van de concurrentiepositie en dat een aanzienlijke arbeidstijdverkortening tot stand kwam die ettelijke tienduizenden nieuwe banen opleverde. Later leidden andere centrale afspraken in de Stichting van de Arbeid tot het extra aannemen van vooral jeugdige werklozen en langdurig werklozen.

Bij het ontbreken van centrale kaders en bij het inspelen op louter de specifieke mogelijkheden van bedrijfstakken kan echter een situatie ontstaan, waarin de materiële arbeidsvoorwaarden, dus de beloningselementen, in de onderhandelingen de boventoon gaan spelen. Onder het motto 'al te goed is buurmans gek' kan weggevlucht worden van een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid. Geen enkel werkend FNV-lid zal het zijn of haar bond kwalijk nemen als die tegenover een met de geldbuidel rammelende werkgever de loonruimte (de toename van de arbeidsproductiviteit plus de prijsstijging) extensief interpreteert en volledig in harde centen vertaalt.

De werkgevers en de overheid hebben dat eigenlijk ook wel door, want hoewel ze enerzijds de decentralisatie hoog in het vaandel schrijven, voeren ze tegelijkertijd — heel dubbelhartig — nog een andere vlag: die van de loonkostenmatiging. Dat is natuurlijk zeer inconsequent, want hoe kan men een algemene loonkostenmatiging bepleiten, terwijl men voorstander is van decentralisatie? Een tweede probleem dat steeds opduikt bij een

\* J. Stekelenburg is voorzitter van de FNV.

gedecentraliseerd arbeidsvoorwaardenbeleid is dat van de inkomensverdeling. De schaarste immers wordt beloond; de rijken worden rijker. Het kabinet en de werkgevers vinden dat een goede zaak, want het marktmechanisme werkt nu eenmaal die richting uit en van een maximale werking van het marktmechanisme verwachten zij de beste economische resultaten. Daarom ook wil de overheid zelf steeds meer terug treden uit het economische leven, wil ze de lastendruk verlagen, ambtenaren ontslaan en diensten privatiseren. De werkgevers en hun organisaties juichen dat allemaal toe.

Naar mijn mening is het echter een slechte politiek, ook in economische zin. Er is geen aantoonbaar verband tussen de omvang van de collectieve sector en de mate van overheidsinvloed in het economische leven enerzijds en de groeivoet van een land anderzijds.

Evenmin is aantoonbaar dat het arbeidsaanbod over de hele linie sterk reageert op beloningsverschillen. Zeker in een situatie met een zo hoge werkloosheid als in Nederland, kiezen mensen eerder voor meer zekerheid en het behoud van hun baan dan dat ze naar een andere baan zouden willen overstappen, met alle onzekerheden van dien. Werklozen kan men in theorie door middel van het marktmechanisme prikkelen (dus door het verlagen van hun inkomen) tot een actiever zoekgedrag, maar bij een tekort van pakweg een half miljoen arbeidsplaatsen los je daar de werkloosheid niet mee op. Bovendien ontstaan sociale problemen die op korte termijn een zelfstandige belemmering voor een economisch herstel kunnen vormen.

Het minimumloon omlaag dan, zoals de werkgevers en de overheid ook willen? Wanneer Nederland echt op grote schaal arbeidsplaatsen van een bedenkelijk allooi zou willen creëren, dan is dat heel misschien (maar zeker is het volstrekt niet) een middel. De FNV vindt de kwaliteit echter even belangrijk als de hoeveelheid arbeidsplaatsen. Er zou trouwens wel eens onderzocht kunnen worden in hoeverre het tekort aan arbeidsplaatsen voor de laagstgeschoolden — die het meest werkloos zijn — zo groot is als het lijkt. Zou het niet zo kunnen zijn, dat het marktmechanisme als een afwettelingsmechanisme heeft gefunctioneerd? Daardoor zouden, te beginnen op de hogere niveaus en eindigend bij de ongeschoolde arbeidsplaatsen, over een breed front mensen op arbeidsplaatsen terecht kunnen zijn gekomen die in feite beneden hun vaardigheden en bekwaamhe-

den liggen en zijn de laagstgeschoolden per saldo degenen die echt overschieten.

Al met al zou het wenselijk zijn, indien de werknemers- en werkgeversorganisaties samen met de overheid eens zouden proberen om tot een andere aanpak te komen en een aantal grote misverstanden waarop het sociaal-economisch beleid thans nog gedeeltelijk is gebaseerd uit de weg te ruimen, want:

Een te sterk doorschietende decentralisatie in het arbeidsvoorwaardenbeleid zal de werkgelegenheid aantasten; een te passieve rol van de overheid in het sociaal-economisch beleid kan de economische groei schade toebrengen, beloningsprikkels hebben bij de huidige werkloosheid slechts beperkte effecten, en een verdergaande denivellering van de inkomensverhoudingen zal op termijn tot nog nauwelijks beheersbare sociale spanning leiden.

De FNV en de FNV-bonden zullen bij het formuleren en uitvoeren van hun arbeidsvoorwaardenbeleid met deze gegevens wél rekening houden!