

W. Albeda:

De vakvereniging en het ondernemingsbeleid

De Stichting Bedrijfskunde te Rotterdam organiseerde op 29 en 30 november en 1 december een seminar over het thema 'De vakvereniging binnen de onderneming'. Dit seminar, waarvoor de Nederlandse Vereniging voor het Onderzoek van Arbeidsverhoudingen (NVA) en het Institute for Labour Studies te Genève het initiatief namen, was georganiseerd volgens een formule die het Geneefse bureau tegenwoordig met succes hanteert: een groep Nederlandse deskundigen werd uitgenodigd, de sprekers kwamen behalve uit Nederland ook uit Frankrijk, Duitsland, België en Groot Brittannië. Daarnaast waren uiteraard gasten uit Genève aanwezig.

Vanwaar de nieuwe belangstelling vanuit de vakverenigingen voor wat er binnen de onderneming gebeurt? Ter Hoeven zette uiteen, dat de ondernemingsleiding een éézijdige machtspositie heeft door haar mogelijkheden van nieuwe investeringen, reorganisaties, fusies e.d., waardoor over het arbeidsleven van honderden werknemers wordt beslist, zonder dat zij er zelf aan te pas komen. Er is een 'power gap' binnen de onderneming. Vandaar de creatie van organen voor overleg en samenwerking (de ondernemingsraad en de daarmee equivalente organen in andere Europese landen), de Mitbestimmung in Duitsland, en de direkte bemoeienis der vakvereniging met de interne aangelegenheden van de onderneming: de shop steward, la délégation syndicale en het bedrijvenwerk.

Maar is het wel zo, vroegen anderen, dat de macht van de ondernemingsleiding zo sterk is toegenomen? Het moge zo zijn, dat de laatste jaren een aantal spectaculaire besluiten van ondernemingsbesturen een belangrijke rol gespeeld hebben, er is evenzeer een duidelijke toeneming van de macht van lokale groepen arbeiders te constateren. Tegenover de analyse van Ter Hoeven stelden anderen daarom dat er wel een 'power gap' was, maar dan in tegengestelde zin: de gespannen arbeidsmarkten, de nieuwe democratiseringsideologie en de kwetsbaarheid van hoogontwikkelde bedrijven voor verstoringen door kleine groepen, leiden tot

een machtsverschuiving van de onderneming naar de vakvereniging en binnen de vakvereniging van de top naar de basis. Betrekkelijk kleine groepen arbeiders, zonder al te gespecialiseerde functies, blijken in staat te zijn door een wilde staking (tegenwoordig spreken we veel liever van een spontane actie, hierin weerspiegelt zich de veranderende ideologie) eisen te verwezenlijken, die de vakbondsbesturen op het hogere (centrale, bedrijfstaks- of ondernemings-) niveau zelfs niet durven stellen.

Zoals in Nederland ten aanzien van het bedrijfswerk wel gesteld is, gaat het bij de direkte vertegenwoordiging van de vakvereniging binnen de onderneming om twee zaken: om het versterken van de relatie der leden met de vakvereniging en om het creëren van een effectieve oppositie binnen de onderneming.

Er waren ook sprekers, die vonden dat beide benaderingen wel een zekere waarde hebben. Moet er, zo vragen zij zich af, niet veeleer gesproken worden van een 'control gap', waardoor er kans is op verhoogde spanning binnen de onderneming? Geen twijfel was er overigens over de vraag of er binnen de onderneming ruimte is voor hetzij 'integrerende' organen voor werknemersvertegenwoordiging, zoals de ondernemingsraden, hetzij 'oppositie' organen van het type bedrijvenwerk. En daarmee was het debat open over de merites van de diverse systemen. Is er sprake van een alternatief, of kunnen organen van beide types naast elkaar bestaan en functioneren?

Van Duitse zijde werd een soms utopisch aandoend beeld geschetst van de ondernemingen in de kolenen staalindustrie, waar de Betriebsrat, in samenspel met de Aufsichtsrat en de Arbeitsdirektor, een sterk integrerende rol speelt. Het duitse systeem, stelde Ben Roberts onlangs vast, zou wel eens het voornaamste exportprodukt kunnen gaan worden van de Bondsrepubliek naar de overige EEG-landen. De aanwezige Duitsers maakten de indruk ijverig aan deze 'export drive' te willen werken. Frankrijk gaf een totaal ander beeld te zien. Voor Frankrijk was er een werkgever die pleitte voor het integrerende comité d'entreprise, en een werknemer die binnen het kapitalistisch systeem slechts van klassenstrijd verbetering verwachtte. Die klassenstrijd was ter conferentie dan ook hoor- en voelbaar. Tussen het geïntegreerde en het ge-

Aantekeningen

polariseerde uiterste lagen de andere voorbeelden. De relatie tussen organen van het type ondernemingsraad en het direkte vakverenigingsoptreden binnen de onderneming blijkt overal problemen op te leveren. Duidelijk is wel, dat ondernemers er niet verstandig aan doen, zulke organen tegen elkaar uit te spelen. Daar waar een logisch opgebouwd stelsel van overleg en inspraak is ontstaan, dat op verschillende niveau's simultaan speelt, lijken zich de meest bevredigende verhoudingen te kunnen ontwikkelen. Europa is, sociaal gezien, nog lang niet ge-

integreerd. Dat was ook een belangrijke vaststelling gedurende het seminar. Toch is er behoefte aan een zekere mate van sociale convergentie. Willen de ondernemingen vrijelijk over de grenzen heen functioneren, dan is niet slechts een Europese onderneming en een Europese vakvereniging, maar ook een Europees sociaal klimaat wenselijk. Zover is het nog niet. Zoveel landen, zoveel sociale klimaten. Aan Europese arbeidsverhoudingen, aan een Europese vakbondsstrategie zijn wij nog niet toe. Ook dat bleek duidelijk op dit stimulerende seminar.