

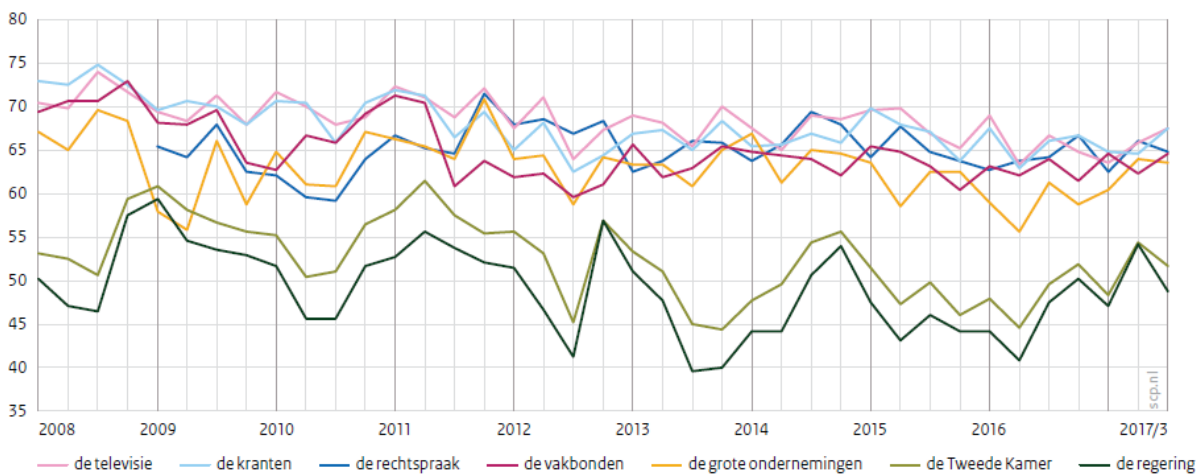
Is de vakbeweging werkelijk verzwakt ten opzichte van de werkgevers?

Annette de Groot¹

Er is een verschuiving van de factor arbeid naar de factor kapitaal. Kapitaal is in het bezit van een steeds kleinere groep. En flexibele banen dragen bij aan de verzwakking van de factor arbeid. Vanuit dit oogpunt is de vakbeweging verzwakt ten opzichte van de werkgevers.

De vakbeweging verliest ook leden. Anderzijds verliezen de werkgeversvertegenwoordigers ook leden. De vraag is of het ledenaantal nog wel de enige en/of juiste maatstaf is om aan te geven hoe sterk de vakbeweging is. Werknemers vinden de vakbeweging namelijk (heel) belangrijk (59%, NEA 2017). Werknemers zijn (heel) tevreden over de vertegenwoordiging van hun belang door de vakbeweging (81%, NEA 2017). En Nederlanders hadden in 2017 meer vertrouwen in het instituut Vakbeweging (65%, COB 2017) dan in het instituut regering of Tweede Kamer (ca 50%, COB, 2017).

Figuur 1.4 Vertrouwen in zeven instituties, bevolking van 18+, 2008-2017/3 (in procenten)^a



a Vermeld zijn percentages scores 6-10 op een schaal van 1 (geen enkel vertrouwen) tot 10 (alle vertrouwen) in antwoord op de vraag 'Hoeveel vertrouwen heeft u op dit moment in de volgende instellingen in Nederland?'.

Bron: COB 2008/1-2017/3

Het lijkt niet meer van deze tijd te zijn om vertrouwen, tevredenheid en belangrijkheid ook om te zetten in een betaald lidmaatschap.

Uitgaande van de gedachte dat de vakbeweging alleen voldoende macht heeft als zij voldoende leden heeft, stelt Paul de Beer twee scenario's voor waarin ledengroei centraal staan om de vakbeweging sterker te laten worden.

Scenario 1 gaat uit van een dual systeem. Kort samengevat vertaal ik dat scenario naar: blijf en versterk daar waar je al sterk bent als vakbond en vertrek op alle andere plekken. Het grote nadeel hiervan is dat je dan als vakbeweging deel gaat nemen aan een harde strijdende markteconomie. Hoewel de vakbeweging wel ooit zo begonnen is, in één sector waar men voor de werknemersbelangen op wilde komen (diamantbond), is dat niet waar de vakbond naar geëvolueerd is. De huidige vakbeweging staat voor een Sociaal Nederland en gaat over solidariteit in de brede zin.

Scenario 2 maakt gebruik van een verkiezingsmodel voor de cao. Je werkt dan niet meer als ledenorganisatie, maar per cao kunnen werknemers aangeven via een verkiezing wie hen mag vertegenwoordigen. De vakbeweging moet dan naar een ander verdienmodel gaan zoeken om

¹ Annette de Groot is manager beleidsadviesgroep van de FNV

financieel te overleven. Tevens is dit een oplossing voor alleen het deel van de cao. De rol die de vakbeweging speelt in de politiek, om daar de machtsverhouding in balans te houden t.o.v. kapitaal wordt hier niet in meegenomen.

Uitgangspunt lijkt mij dat werknemers en Nederlanders breed het instituut vakbeweging waarderen en van belang vinden. Dit heeft nauw verband met het uitgangspunt van de huidige vakbeweging voor een Sociaal Nederland en solidariteit. Dit zijn aspecten die werknemers aanspreken.

Het probleem zit in de drempel naar lidmaatschap. Free-riders gedrag is groot. De cao wordt voor alle werknemers afgesproken. En steeds vaker kun je je input geven ook als niet lid, dus waarom zou je lid worden. De vakbeweging wil er ook graag zijn voor alle werkenden en mensen die gewerkt hebben.

De cao heeft onvoldoende incentive om lid te worden van een vakbond. Ik zou willen voorstellen dat je ledenvoordelen kunt afspreken in de vorm van bijvoorbeeld een extra dag vrij alleen voor leden. Wellicht neemt het free-riders gedrag dan af. Je zorgt er als vakbeweging dan wel voor dat je voor alle werkenden verbonden aan de cao een goede afspraak maakt, maar dat je voor je leden net iets meer doet. Dat doet meer recht aan de steun van deze leden.

Tevens zou het goed zijn om te zorgen voor meer regelgeving rondom vakbonden. Werkgevers hebben te veel vrijheid om te bepalen met welke vakbond ze afspraken willen maken. Nu zijn er vakbonden met nauwelijks leden, maar die de werkgever gunstig gezind zijn, waardoor dit de gesprekspartners zijn voor diverse werkgevers. Een grote vakbeweging kan nu nog buitenspel gezet worden in een onderhandeling.

Er is zelf een tendens om te gaan onderhandelen over arbeidsvoorwaarden met OR'en. Dit werkt de disbalans op het machtsvlak alleen maar verder in de hand. De OR heeft een afhankelijkheidsrelatie, aangezien ze werknemers zijn van de werkgever met wie ze onderhandelen. En de OR heeft niet die opleiding gehad en die deskundige achterwacht om op alle fronten voldoende deskundig te zijn, waar de werkgevers meer deskundigheid zelf hebben en kunnen inhuren.

De vakbeweging kan qua ledentallen dus wel een steuntje in de rug gebruiken om deze weer op peil te krijgen: betere regelgeving en ruimte om eigen leden voordeel te geven. Dat de vakbeweging er in het totale machtsveld er slechter voor staat is echter onjuist, gezien de steun die zij krijgen via het vertrouwen en de waardering voor de rol die de vakbeweging speelt.