

BEDRIJFSLEIDING EN VAKVERENIGINGSPOLITIEK

door *H. M. Stolte*

1. Onder bovenstaande titel geeft Prof. Dr. J. L. Mey in het MAB van mei j.l. zijn visie op de invloed, welke vakverenigingen van werknemers laten gelden bij de systemen van werkclassificatie. Terecht merkt de hooggeleerde schrijver op, dat bij de bedrijfseconomische studie weinig aandacht aan de betekenis van deze beïnvloeding wordt geschonken.

Een soortgelijk gebrek aan belangstelling bestaat bij de organisatieleer voor de menselijke verhoudingen, hoewel deze relaties bij de verwezenlijking van reorganisatievoorstellen een doorslaggevende invloed kunnen hebben.

Het is daarom verheugend, dat J. L. Mey zijn deel tot opvulling van deze leemte bijdraagt. Zijn beschouwingen prikkelen tot formulering van eigen opvattingen en toetsing daarvan aan de zienswijze van Prof. Mey. Aldus ontstaat een botsing der meningen, welke wellicht verhelderend zal werken.

2. Na de bevrijding kent ons land een geleide loonpolitiek. Deze staat niet op zich zelf, doch vloeit voort uit de min of meer strakke leiding, welke de opeenvolgende regeringen in Nederland aan het sociale en economische leven hebben gegeven.

Indien J. L. Mey op de feiten van een op werkclassificatie gebaseerde loonstructuur tegen de achtergrond van een vrije economie wijst, confronteert hij de lezer met fictieve bezwaren. Wij hebben geen vrije economie, en wij hebben niet meer de traditionele loonvorming. Vraag en aanbod bepalen niet meer het loon, althans niet uitsluitend en zeker niet op korte en op beperkt lange termijn. Vraag en aanbod beheersen wel de inschakeling en helaas ook de afvloeiing van arbeidskracht.

Toch zit de vraagfactor meer achter de geleide loonpolitiek dan men op het eerste gezicht zou vermoeden. Via de afweegfactoren in de genormaliseerde methode van werkclassificatie wordt de long-runvraag naar bepaalde eigenschappen (b.v. kennis, zelfstandigheid) in zijn algemeenheid gegeven.

Bij de doorvoering en handhaving van de geleide loonpolitiek is gestreefd naar coördinatie van lonen en arbeidsvoorwaarden in de onderscheiden bedrijfstakken. Daarbij heeft een advies van de Stichting van de Arbeid als richtlijn gediend. Uitgaande van het minimum-budget in september 1945 voor een gezin met twee kinderen kwam men op een minimum-inkomen voor een ongeschoolde arbeider in de 1e gemeenteklasse van f 35 per week. In verband met vooroorlogse gegevens en het verlangen naar een vermindering van het verschil tussen de onderscheiden groepen arbeiders, achtte de Stichting een verschil in inkomen van 10 % tussen ongeschoolden en geöfenden en van 20 % tussen ongeschoolden en geschoolden gemotiveerd.

Aldus werd het beginsel van een rechtvaardig loon de grondslag voor de landelijke loonstructuur.

3. De terzijdestelling van het marktmechanisme als uitsluitende loonreguleur maakte het noodzakelijk in plaats daarvan een schema ter toetsing van loonvoorstellen op te stellen. Aanvankelijk gebeurde dit op grove wijze door uurinkomens voor ongeschoolden, geöfenden en geschoolden

vast te stellen, uitgaande van het eerder genoemde minimum-inkomen voor een ongeschoolde arbeider.

De voortschrijdende verbetering van de werkclassificatie-methoden heeft deze ruwe indeling in enkele groepen vervangen door systemen van punten-waardering voor verschillende functies.

De genormaliseerde methode van werkclassificatie heeft er vervolgens toe geleid, dat omtrent verschillende hoekpunten bij de niveaubepaling van functies een helder inzicht werd verkregen.

Vergelijkingsmogelijkheden tussen afwijkende methoden van werkclassificatie kwamen tot stand, waardoor de kans op fouten bij de indeling van functies belangrijk werd beperkt.

Grote moeilijkheden zijn bij de toepassing niet gebleken. De toepasbaarheid van werkclassificatie komt echter in de knel, indien een excessieve vraag of een excessief aanbod een evenwichtssituatie op de arbeidsmarkt verstoort.

De slag in de lucht, welke J. L. Mey het afwegen van kenmerken en de bepaling van de waardeverhouding daartussen noemt, is dan ook als misslag sterk beperkt. Men hoede zich ervoor de omvang van mogelijke foutslagen te overdrijven.

4. Werkclassificatie bepaalt slechts de rangorde van functies onderling naar de verschillende eisen, die daarbij worden gesteld. Met name geeft zij niet aan, wat het feitelijke loon van een bepaalde functie zal moeten zijn. Er is een waardering van de functie, welke leidt tot een „naakt” functie-loon. De verdienste, het feitelijke loon wordt tenslotte bepaald door de persoonlijke prestaties van de arbeider, die de functie vervult.

De prestatiebeloning kan volgens verschillende methoden geschieden. Mey noemt merit-rating en tariefloon. De opvatting van Prof. Mey, dat bij een beloning op grond van merit-rating niet de prestatie maar het beschikbaarheidsnut die bepaalde kwaliteiten van de arbeider voor het bedrijf hebben wordt beloond, kan ik niet onderschrijven.

Het begrip „prestatie van de arbeider” heeft een ruime betekenis gekregen: het is de totale, complexe bijdrage van de arbeider tot de welvaart van de onderneming. Die bijdrage bestaat niet alleen uit de hoeveelheid geleverd product, doch tevens uit de kwaliteit dier producten, de wijze van bediening en onderhoud der bewerkingsmachines, de omgang met collega's en chefs, de bevordering van hygiëne en veiligheid, de inleving in eigen werk, de belangstelling voor het wel en wee van de onderneming.

Al deze niet altijd gemakkelijk meetbare factoren vormen tenslotte de prestatie van de arbeider.

De bepaling van deze prestatie in ruime zin leidt tot een waardering van de verdienste, welke de arbeider *thans* voor het bedrijf heeft. Het is mischien niet te boud gesproken, indien gezegd wordt, dat de verdienstewaardering de meeste zekerheid voor elke redelijke differentiatie in de beloning van de individuele werknemer in de afzonderlijke bedrijfshuishouding verschaft. Het functieloon van de voor een bedrijfstak geldende werkclassificatie wordt derhalve in geval van merit-rating voor de individuele arbeider verhoogd met een premie voor zijn persoonlijke bijdrage tot de welvaart van de onderneming.

In tegenstelling tot Mey ben ik derhalve van mening, dat het bij merit-rating niet gaat om potentiële prestaties, doch om de geleverde prestaties in ruime zin.

In dit verband wijs ik op het (neven-)gebruik van de uitkomsten van merit-rating voor de analyse van de mogelijkheden, welke in de werknemers schuilen. De voortdurende belangstelling, welke de toepassing van merit-rating voor allerlei facetten van de persoonlijkheid der werknemers met zich brengt, biedt nieuwe mogelijkheden voor selectie en voor het gefundeerd trekken en volgen van promotielijnen.

Evenmin deel ik Mey's opvatting, dat de vakverenigingsleiding niet verder behoort te gaan dan te zorgen, dat de tarieven zodanig zijn gesteld, dat bij normale prestatie het functieloon, d.i. het basisloon voor de betreffende functie, kan worden bereikt. Volgens Mey kan alleen de leiding beoordelen, welke betekenis hogere prestaties dan de normale voor de bedrijfshuishouding hebben. Het komt mij voor, dat de bepaling van de opbrengstwaarde van de prestaties van de enkele arbeider tot onoplosbare toerekeningsproblemen zal leiden. Slechts het rekenen met de vervangingswaarde verschaft een goede tariefbepaling. En over deze vervangingswaarde kan de vakvereniging ten minste even goed oordelen als de enkele ondernemer.

5. Mey uit enige bedenkingen tegen de medewerking van de vakverenigingen aan werkclassificaties. Deze bezwaren zijn van tweeërlei aard:

- 1e. De bedrijfstaksgewijze werkclassificaties zouden minder doelmatig zijn en zo ook de medewerking van de vakverenigingen aan dergelijke werkclassificaties, omdat zij gedwongen zouden worden uitsluitend de belangen van hun leden in het oog te houden;
- 2e. Mey acht kennelijk werkclassificatie per bedrijfshuishouding de meest aantrekkelijke. Hij vreest echter een aantasting van een doelmatige, interne loonstructuur door het verschillend gericht zijn van de belangen van werkgever en de leden der vakorganisaties. Hier moet het belang van de bedrijfshuishouding prevaleren.

Inderdaad verkrijgt men de meest verfijnde werkclassificatie, indien deze geheel pasklaar voor de enkele bedrijfshuishouding wordt gemaakt. De omvang van de meeste Nederlandse ondernemingen is echter zodanig, dat eigen systemen van werkclassificatie te kostbare en te veel tijd verçende aangelegenheden zouden worden. Men zou dan een perfectie verkrijgen, welke irrationeel zou zijn en interne bureaucratie zou bevorderen.

Voor de doorsnee-onderneming geeft een prestatie-premie, bij voorkeur door merit-rating bepaald, en geënt op de functielonen van een bedrijfstaksgewijze werkclassificatie voldoende differentiatiemogelijkheden in de feitelijke lonen. Bovendien laten de secundaire arbeidsvoorwaarden armslag tot het uiten van de bijzondere waardering des ondernemers voor zijn mensen.

Uit de grootte der ondernemingen is het wellicht te verklaren, dat de „company by company” onderhandeling in de U.S.A. een zeer belangrijke plaats inneemt. Ook enige van onze grote ondernemingen hebben een eigen werkclassificatie.

Uit doelmatigheidsoverwegingen is het derhalve gewenst voor de massa der bedrijfshuishoudingen bedrijfstaksgewijze werkclassificatie toe te passen.

Mey vreest voorts een belangenstrijd bij de medewerking van de vakorganisaties. Enerzijds begrijp ik zijn vrees niet gezien Mey's sympathie voor het marktmechanisme van de vrije economie, waar het loon niet anders

dan resultante van strijd is. Anderzijds deel ik zijn vrees niet. De geleide loonpolitiek moet - althans in een democratische samenleving - de belangen van niet alleen werkgevers en werknemers op harmonische wijze behartigen, doch bovendien de belangen van de afnemers en bovenal de belangen van de gemeenschap in aanmerking nemen.

Zolang de ondernemers onderling op nagenoeg alle markten, zowel nationaal als internationaal, onder monopolistische markt vormen hun aan- en verkopen verrichten, is het een onwezenlijk verlangen juist ten aanzien van de „waar”, welke arbeid is, herstel van het vrije prijsmechanisme te wensen. Dit past noch in de sociale noch in de economische politiek. En toch kan men misschien stellen, dat het beeld van de vrije economie meer benaderd wordt door de geleide loonpolitiek met haar systemen van werkclassificatie, die, zij het meer algemeen structureel, de longrunvraag- en aanbodsproblemen oplossen. De vergaande specialisatie op het gebied van de arbeid heeft de z.g. non-competing-groups doen ontstaan, waardoor de mobiliteit van de arbeid sterk wordt belemmerd. De in Nederland gehanteerde methoden van werkclassificatie hebben de boot weer losgemaakt door eigenlijk een algemene vervangingswaarde als uitgangspunt te nemen.

6. Voorzover de bedenkingen van Mey tegen de medewerking van de vakverenigingen praktische betekenis hebben, worden deze bij de invoering van werkclassificatie op verschillende wijze ondervangen.

In de eerste plaats waakt de overheid, o.a. door middel van het College van Rijksbemiddelaars, voor de belangen van de gemeenschap. Zij heeft daarbij open oog voor de belangen van direct en indirect betrokkenen.

In de tweede plaats zijn de vakorganisaties - om een gevleugeld woord van een hunner leiders te gebruiken - beslist geen loopjongens van hun leden. Aan de top van de vakverenigingen heerst in het algemeen een zo ruime loyaliteit ten opzichte van het gemeenschapsbelang, dat vrees voor aantasting van het voortbestaan der bedrijfshuishouding door de activiteiten der vakorganisaties elke redelijke grond mist. Integendeel, de leden zijn wel eens benauwd, dat hun „vrijgestelden” te weinig kastanjes uit het vuur slepen en de ondernemers te veel ontzien.

Naast deze heersende geestesgesteldheid bij het kader en vele leden der vakverenigingen beschikken deze pressie-groepen over deskundigen op het terrein van werkclassificatie c.a. in een zodanige omvang en kwaliteit, dat een vakkundige behandeling van deze materie is gewaarborgd. Daarbij komt, dat vakverenigingen de invoering van werkclassificatie bevorderen en de ondernemer met raad en daad terzijde staan. Zij gaan echter niet over tot het zelf ter hand nemen van de nodige onderzoeken. Zij adviseren - en in dat opzicht zijn zij misschien de enige gratis adviseurs des ondernemers - gewoonlijk tot inschakeling van een der grote organisatie-bureaus. Een objectieve behandeling en rapportering is dan buiten kijf.

Gezien deze werkzaamheden van de vakverenigingen kan veeleer gesteld worden, dat zij een gezonde, interne loonstructuur in de afzonderlijke bedrijfshuishoudingen mee helpen opbouwen. De beschikbaarheid van deskundigen maakt het hun tevens mogelijk stelsels van prestatie-beloning grondig te analyseren, zodat hun leden ook bij verfijnde loonsystemen kunnen rekenen op het waken voor hun belangen.

De vraag, welke Mey aan het slot van zijn belangwekkend artikel stelt of het niet gewenst is, dat de vakverenigingen zich bezinnen op andere mogelijkheden tot belangenbehartiging dan collectieve onderhandelingen, is - voorzover mijn gezichtsveld strekt - reeds beantwoord.

De offervaardigheid van de vakverenigingsleden heeft hun de beschikking over een apparaat gegeven, dat niet louter gericht is op belangenbehartiging door grove en globale strijdmiddelen als stakingen. Vooral in „vredestijd” houden de vakverenigingen zich bezig met de zorg voor de belangen van grote groepen werknemers door georganiseerd overleg, terwijl zij tezelfdertijd de kleine belangetjes van de enkele leden bepleiten in gesprekken met personeelchefs.

De volwassenheid en de soepelheid van de vakverenigingen is zodanig, dat zij de gestelde doelen - zowel op korte als op lange termijn - weloverwogen met verschillende middelen binnen het raam van de legaliteit trachten te bereiken. Of in die ontwikkeling het instituut van de arbeiders-commissaris of van de labourmanager zal slagen, waag ik ernstig te betwijfelen.
