

KADER

Verder
kijken...

Middellange
termijnbeleid
Industriebond FNV



BILLY S.



Uitgave van de
**industriebond
fnv**
nr 4-1980

Woord vooraf

Het komt misschien wat vreemd bij u over, dat de Industriebond FNV midden in een periode van spanningen over loonpauze, loonmaatregelen en loonwet een KADER-blad wijdt aan het middellange termijnbeleid voor de tachtiger jaren.

Kan en mag de bond zich veroorloven om met de leden te spreken over wat hem in de nabije toekomst te doen staat, als hem de vrijheid om over lonen en arbeidsvoorwaarden te onderhandelen op dit ogenblik door een besluit van het parlement ontnomen is?

Wij vinden, dat de Industriebond FNV dat niet alleen kan en mag, maar dat hij dit zelfs moet. Want ook voor de vakbeweging – beter gezegd juist voor de vakbeweging – geldt, dat regeren vooruitzien is.

In december a.s. zal besloten worden om de federatie van de Industriebond FNV nog hechter te maken en tot een fusie te komen.

De nieuwe bond, die begin 1981 zijn bestaan begint, zal niet alleen ideeën moeten hebben over het dagelijks te voeren beleid. Hij zal ook moeten kunnen aangeven wat de koers in de eerstkomende jaren zal moeten zijn.

Dat middellange termijnbeleid zal – voordat het half december wordt vastgesteld – eerst kritisch door de leden besproken moeten worden. Dat betekent, dat nu al de discussies op gang gebracht moeten worden.

Vandaar dat dit hele KADER-nummer is gewijd aan de toekomst. Het federatiebestuur spreekt de verwachting uit, dat zeer veel leden mee richting zullen geven aan het op middellange termijn te voeren bondsbeleid. Dat kan, als zoveel mogelijk leden zich op de vergaderingen van de bond in de discussies over de in dit KADER-blad opgenomen ontwerpbeleid mengen.

Het federatiebestuur.

maart 1980

Verder
kijken...

Middellange
termijnbeleid
Industriebond FNV

Woord vooraf

De aflevering van dit tijdschrift is een belangrijk moment in de geschiedenis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is de eerste keer dat de Nederlandse arbeidsmarkt wordt behandeld in een tijdschrift dat is gewijd aan de arbeidsmarkt. Dit tijdschrift is een belangrijk onderdeel van de campagne van de Industriebond FNV om de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Het tijdschrift behandelt de problemen van de Nederlandse arbeidsmarkt en biedt oplossingen. Het tijdschrift is een belangrijk onderdeel van de campagne van de Industriebond FNV om de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Het tijdschrift behandelt de problemen van de Nederlandse arbeidsmarkt en biedt oplossingen.



Verder kijken...

Middellange
termijnbeleid
Industriebond FNV

 Uitgave van de
**industriebond
fnv**
nr 4-1980



Inhoud

DEMOCRATIE, ORGANISATIE EN PROCEDURES

1. De organisatievorm van de bond
2. De besluitvorming in de bond
3. De procedure van het middellange termijnbeleid

3

OPVATTINGEN OVER DE TAAK EN HET WERKTERREIN VAN DE VAKBEWEGING

1. Onze maatschappijvisie
2. De "brede" vakbeweging
3. Onze verhouding tot de FNV
4. Onze verhouding tot de werkgevers
5. Onze verhouding tot de overheid

6

EEN ALGEMENE SITUATIESCHETS

1. Een terugblik
2. En hoe gaat het verder?
3. Enige ontwikkelingslijnen

10

EEN SITUATIESCHETS VOOR DE INDUSTRIEBOND FNV

1. Inleiding
2. De industriële werkgelegenheid
3. Individuele en collectieve belangenbehartiging
4. Lidmaatschap voor niet-werknemers
5. Het distrikt
6. De afdelingen
7. Het bondswerk op het bedrijfsniveau
8. De inzet van het bondsapparaat
9. Verhouding tot de overheid en de politieke partijen

19

BELEIDSCONCLUSIES

1. Prioriteiten en uitgangspunten
2. Programma voor beleidsontwikkeling

25



Inleiding

1. De discussie over een beleid voor de middellange termijn dient als voorbereiding voor het fusiecongres van 16/17 dec. 1980. Het gaat erom bij de totstandkoming van de nieuwe bond, als eerste daad na het fusiebesluit, de uitgangspunten van het bondsbeleid vast te stellen. De nota's, brochures, enz. waarin de uitgangspunten voor het beleid op middellange termijn van de beide fusiepartners waren vastgelegd verliezen formeel gesproken op het moment van de fusie hun geldigheid. Er kan natuurlijk worden besloten om (delen van) de bestaande beleidsnota's over te dragen naar de nieuwe bond. Daarbij moet worden opgemerkt, dat de bestaande teksten niet allemaal van dezelfde datum zijn; voorzover ze van vóór 1 juli 1979 dateren zijn ze onderling niet altijd op elkaar afgestemd omdat ze het beleid bevatten van onafhankelijk van elkaar werkende bonden; deze teksten groeien ook geleidelijk bij de praktijk van het bondswerk vandaan vanwege de besluitvorming in de federatie. Niettemin bevatten deze "oude" teksten veel dat ook voor het beleid van de nieuwe bond een goed uitgangspunt kan zijn. Daarbij is de strekking van de beleidsnota's zoals genoemd in het "Ten Geleide" bij de statuten bewaard gebleven. De onderhavige tekst is dan ook in belangrijke mate ontstaan uit een actualisering en onderlinge afstemming van eerder door de beide bonden vastgesteld beleid.

Voor de goede orde moet hierbij worden aangetekend dat de doelstellingen op lange termijn op dit moment niet ter discussie staan; de onderlinge afstemming daarvan heeft plaatsgevonden ter gelegenheid van de besluitvorming over de federatie; het resultaat van die besluitvorming werd opgenomen in de statuten van de federatie en in het "Ten Geleide" daarbij; in de concept-statuten voor de nieuwe bond en in het "Ten Geleide" daarbij werd dit ongewijzigd overgenomen. De teksten hiervan zijn als bijlage bij deze nota gevoegd. In Hoofdstuk III komt de samenhang tussen deze lange termijn doelstellingen en het middellange termijnbeleid aan de orde.

2. Natuurlijk is het niet voldoende om alleen eerder vastgesteld beleid naar de nieuwe bond over te dragen. Er is ook een vernieuwing van het beleid nodig. Daarvoor zijn op zijn minst twee goede redenen aan te voeren:

- de maatschappelijke ontwikkeling dwingt de vakbeweging te zoeken naar steeds nieuwe en verdergaande vormen van belangenbehartiging voor haar leden;
- de samenbundeling van de kracht van twee voorheen afzonderlijk werkende bonden maakt een betere belangenbehartiging mogelijk, we zijn een sterkere bond geworden met méér mogelijkheden.

Van deze grotere mogelijkheden maken wij ook gebruik ten behoeve van:

- een intensivering van de contacten met de (kader) leden over de beleidsvorming en de beleidsuitvoering;
- een grotere beleidsdifferentiatie, d.w.z. een méér op de situatie van afzonderlijke bedrijven en bedrijfstakken en op de specifieke belangen van bepaalde groepen afgestemde belangenbehartiging, waarbij natuurlijk het grote geheel niet uit het oog zal worden verloren;

— een versterking van de individuele belangenbehartiging.

3. Het vaststellen van een bondsbeleid omvat méér dan het op een rijtje zetten van wensen en verlangens. Er moeten prioriteiten worden gesteld en keuzes gemaakt, want sommige belangen zijn nu eenmaal dringender dan andere en onze mogelijkheden zijn niet onbegrensd, ook al zijn we dan een grotere bond geworden. Maar een actieve bond zal altijd méér willen dan strikt genomen mogelijk is; we willen onze grenzen voortdurend verleggen en de bestaande machtsverhoudingen aantasten. Mede daarom zullen we steeds moeten streven naar een versterking van de bond in financieel en organisatorisch opzicht.

We werken daarom steeds op twee sporen tegelijk:

1e: hoe kunnen we binnen het raam van de gegeven mogelijkheden tot het beste beleid en daardoor tot de meest effectieve belangenbehartiging komen;

2e: hoe kunnen we de bond in financieel en organisatorisch opzicht versterken; dit betreft dus o.a. vragen van ledenwinning en ledenbehoud, kadervorming, de efficiëntie van het bondsapparaat, de onderbouwing van het werk met goede informatie, enz.; binnen het bondsapparaat zijn hiervoor gespecialiseerde afdelingen aan het werk, maar dat neemt niet weg dat alle leden van de bond en alle bezoldigden ook op deze gebieden voortdurend actief moeten zijn.

Het spreekt vanzelf dat deze twee sporen niet los van elkaar kunnen worden gezien. Telkens wanneer de beleidsinhoud en de belangenbehartiging aan de orde zijn beïnvloeden we de mogelijkheden voor ledenwinning, de belasting van het bondsapparaat, enz., terwijl omgekeerd veranderingen in onze financiële en organisatorische mogelijkheden de ruimte voor het beleid en de belangenbehartiging vergroten of verkleinen.

4. De vaststelling van de beleidsuitgangspunten komt toe aan het hoogste beleidscollege van de bond. Over wat de bond nog moet besluiten mag ieders inbreng in de discussie verschillen. Is het beleid eenmaal vastgesteld, dan is daarmee aan alle bondsactiviteiten een kader gesteld. Alle bondsgeledingen, bezoldigden en onbezoldigden, zijn daaraan gebonden.

Tussentijdse bijstelling van het beleid kan noodzakelijk blijken en moet dus mogelijk zijn.

In Hoofdstuk II wordt nader ingegaan op de bondsdemocratie en op de procedures voor vaststelling en vernieuwing van het middellange termijnbeleid. Deze procedures staan niet naast het beleid, maar zijn er onverbreekbaar mee verbonden. Ze moeten dus ook samen met het beleid worden vastgesteld.

5. Als de voorbereiding voltooid is moeten wij beschikken over concept-beleidsuitgangspunten plus een nota van toelichting daarop. Voorzover het de beleidsuitgangspunten betreft zal de verslaggeving van de ledenvergaderingen de basis vormen voor de uiteindelijke inhoudsbepaling van de stukken die ter besluitvorming aan het congres zullen worden voorgelegd.

In de toelichting zal ook informatie moeten worden opgenomen over de economische en politieke actualiteit van het najaar 1980 en de betekenis daarvan voor

onze besluitvorming. Om die reden is de toelichting in de huidige tekst (Hoofdstuk IV en de paragrafen 1 t/m 3 van Hoofdstuk V) als voorlopig bedoeld, ze zal na de zomer worden uitgebreid en zo actueel mogelijk worden gemaakt.

Zo hopen we te bereiken dat een goed geïnformeerd congres zijn keuze zal bepalen over de hoofdlijnen van het op middellange termijn te voeren beleid.



Democratie, organisatie en procedures



1. De organisatievorm van de bond.

Krachtens de statuten van onze bond worden de beleidsuitgangspunten vastgesteld door de bondsraad. (In deze nota worden de bondsorganen aangeduid volgens het woordgebruik van de concept-statuten van de Industriebond FNV.) Daarmee is aan alle bondsactiviteiten een kader gesteld, door wie ze ook worden uitgevoerd. Leden, kaderleden, afdelingsbesturen, districtsbestuurders, bondsbestuurders, enz., alle bondsgeledingen zijn gebonden aan de besluiten van de bondsraad. Bij deze immers, uit en door de leden gekozen, berust de hoogste macht in de bond.

In deze paar regels liggen de belangrijkste kenmerken besloten van de organisatievorm van de bond. Deze organisatievorm waarin de begrippen "democratie", "discipline" en "onafhankelijkheid" zijn samengesmolten, heeft in lange jaren van vakbondsstrijd zijn waarde bewezen.

De drie peilers ervan zijn:

- de ondubbelzinnige aanduiding van de plaats waar de hoogste macht in de bond ligt, n.l. bij de leden in een stelsel van vertegenwoordigende democratie;
- de gedisciplineerde uitvoering van het beleid door alle bondsgeledingen, bezoldigden en onbezoldigden;
- de voorbereiding van de besluitvorming, de dagelijkse leiding en het optreden naar buiten is toevertrouwd aan het bezoldigd kader, dat "loononafhankelijk" is gemaakt van de werkgevers en daardoor vrij is van bedrijfsgebondenheid.

Door deze organisatievorm worden de opvattingen van de leden in een proces van democratische besluitvorming gecoördineerd tot een gemeenschappelijk en samenhangend beleid. Dit betekent niet dat er uitsluitend van een centraal beleid sprake is. Er is ruimte voor initiatief, besluitvorming en actie op het niveau van het bedrijf, de bedrijfstak, de afdeling en het district. Maar het gebruik dat van deze ruimte wordt gemaakt wordt gecoördineerd door de besluitvorming van de bondsraad, die op zijn beurt, alvorens te beslissen, bij de eerder genoemde niveaus te rade gaat.

De toepassing van deze organisatievorm is kenmerkend voor de ontwikkeling van de vakbeweging in ons land, wat niet wegneemt dat daarnaast steeds ook andere opvattingen hebben bestaan. Nog in het recente verleden hebben er ongecoördineerde acties van werknemers plaatsgevonden waarin de belangen op te korte termijn van een te beperkte groep overheersten. Men moet daarvoor begrip kunnen opbrengen. Maar het verstaan van de boodschap die deze acties inhouden betekent niet dat wij de organisatievorm waarmee de vakbeweging in ons land is opgegroeid zullen loslaten. Alleen door een gedisciplineerde actie gericht op doelstellingen die verder reiken dan vandaag en waarin het belang van alle leden wordt gediend kan de vakbeweging de bestaande machtsverhoudingen in voor de werknemers gunstige zin wijzigen. Het verlangen naar meer zeggenschap in de eigen situatie kan alleen op deze manier worden verwerkelijkt.

2. De besluitvorming in de bond.

De regels van de besluitvorming in de bond zijn vastge-

legd in de statuten en het huishoudelijk reglement. Deze regels leggen de hoogste macht in de bond bij de bondsraad; zij bepalen dat het (bezoldigde) bondsbestuur de besluiten van de bondsraad moet uitvoeren en over de wijze waarop dat gebeurt verslag moet uitbrengen en verantwoording afleggen; zij geven ook aan hoe de leden van de bondsraad uit en door de leden worden gekozen en hoe de bondsraad op zijn beurt weer moet beslissen "gehoord de leden", enz.. Deze regels bevatten dus de formele democratie van de bond; zij wijzen de organen aan die met de besluitvorming en de uitvoering van de besluiten zijn belast; zij moeten garanderen dat er tussen deze organen en de leden communicatiekanalen zijn en dat deze openstaan voor alle leden die een actieve rol in hun bond willen spelen.

Het feit dat er regels zijn die een democratische besluitvorming voorschrijven en communicatiekanalen openen tussen leiding en leden is, hoe belangrijk ook, niet voldoende om van een levende democratie te mogen spreken. Noodzakelijk daarvoor is dat er van de kanalen een welvuldig gebruik wordt gemaakt, zool niet door alle leden, dan toch door een voldoende aantal om van een goed gespreide en daadwerkelijke beïnvloeding van de besluitvorming te mogen spreken. We gaan er daarbij van uit dat het gebruik van de communicatiekanalen door de leden op basis van vrijwilligheid moet plaatsvinden. Anders dan voor de officiële bondsorganen en het bezoldigd kader is een verplichting hiertoe voor de leden onmogelijk. Voor de meerderheid van de leden is om aanvaardbare redenen de actieve deelneming aan de besluitvorming beperkt tot momenten en onderwerpen die zij van méér dan gemiddeld belang achten. Slechts een beperkte groep volgt voortdurend en aandachtig het totale bondsbeleid.

Daarom zal niet worden afgewacht in welke mate de leden gebruik wensen te maken van de aanwezige communicatiekanalen, maar heeft de bondsleiding de opdracht telkens opnieuw op actieve wijze contact te leggen, zowel in de beleidsvoorbereidende, de besluitvormende als in de beleidsuitvoerende fase. Dit betreft zowel het algemene bondsbeleid als de specifieke situaties voor de verschillende groepen per bedrijf, bedrijfstak, enz..

Daarbij moet er sprake zijn van een verkeer in twee richtingen: niet alleen moet de bondsleiding de zekerheid hebben dat het vastgestelde beleid door de leden wordt gedragen, de leden moeten de zekerheid hebben dat de door hen "omhoog" gestuurde opvattingen worden omgezet in bondsbeleid.

Op deze wijze wordt bereikt, dat niet alleen, zoals in de vorige paragraaf besproken, alle bondsgeledingen gebonden zijn aan de door de bondsraad vastgestelde uitgangspunten, maar dat zij daarin ook weer hun eigen opvattingen over het bondsbeleid kunnen terugvinden.

3. De procedure van het middellange termijnbeleid.

De procedure houdt zich bezig met wat aan de besluitvorming voorafgaat: het verzamelen van informatie over de vraagstukken die aan de orde komen; het ver-

zamelen van de (mogelijk verschillende) opvattingen binnen de bond over de wijze waarop die vraagstukken moeten worden opgelost; de formulering van voorstellen voor de besluitvorming en de onderbouwing daarvan, enz.. Nadat alle betrokkenen hun zegje gezegd hebben hakt tenslotte de bondsraad de knopen door en komt de beleidsuitvoering aan de orde.

Een van de invalshoeken bij de beleidsvoorbereiding is een verkenning naar de omstandigheden waaronder de doelstellingen van de bond moeten worden waargemaakt. In Hoofdstuk IV wordt dit aspect nader uitgewerkt. Daarbij zal erop worden gewezen, dat de "toekomst" eigenlijk niet voorspelbaar is. De veronderstellingen waarop het beleid is gebaseerd moeten dus telkens opnieuw worden bezien en zondig gewijzigd. Het beleid moet dan worden bijgesteld.

Om allerlei redenen ook kunnen er fouten in de besluitvorming terecht komen: we zijn lang niet op alle terreinen volledig geïnformeerd, de informatie kan verouderen door wijziging van de omstandigheden, door het ontstaan van nieuwe inzichten, enz.. Ook dat kan leiden tot de conclusie dat het beleid moet worden bijgesteld.

Het is dus erg belangrijk dat de procedure voorziet in een regelmatige bijstelling van het beleid. De grondslag voor die bijstelling is gezien het voorgaande:

- een kritische doorlichting van het bestaande beleid door toetsing van de beleidsresultaten aan de doelstellingen;
- de uitvoering van een programma van onderzoek en voorbereiding, d.i. het zoeken naar nieuwe inzichten en nieuwe informatie op het terrein van bepaalde beleidssonderdelen.

We richten ons dus niet op een eenmalige vaststelling van een middellange termijnbeleid ter gelegenheid van het fusiecongres. De periodieke bijstelling en vernieuwing van het beleid en de vaststelling van de daarbij te hanteren spelregels zijn een onlosmakelijk onderdeel van het beleid waarover aan het fusiecongres besluitvorming wordt gevraagd.

De volgende gang van zaken wordt voorgesteld:

- tegelijk met de vaststelling van de beleidsuitgangspunten stelt het fusiecongres een programma van beleidsontwikkeling vast (zie Hoofdstuk VI): voor een deel vervalt hierdoor de functie van de huidige bondswerkplannen; de inhoud van de werkplannen beperkt zich tot datgene wat tegelijk met de financiële begroting dient te worden vastgesteld;
- telkenjare wordt vervolgens door de bondsraad het beleid bijgesteld; de vernieuwing beperkt zich tot wat blijkens een kritische doorlichting van het bestaande beleid noodzakelijk is en tot de punten die in het programma van beleidsontwikkeling waren opgenomen; het is dus niet de bedoeling telkens het hele beleid opnieuw ter discussie te stellen;
- het spreekt vanzelf dat eenmaal vastgesteld beleid op tal van plaatsen in discussie blijft; het initiatief daartoe kan en mag niet aan regels worden gebonden, wel is het noodzakelijk dat de op deze wijze ontstane evaluatie door de districtsbestuurders wordt gekanaliseerd en ter discussie gesteld bij de hieronder genoem-

de eerste fase;

- doorlichting van het beleid vindt eveneens plaats bij de uitwerking van het programma van beleidsontwikkeling; de medewerkers belast met de opstelling van nota's in het kader van dit programma zullen zich zoveel mogelijk baseren op evaluatie van bestaand beleid, waarvoor zij contact zullen opnemen met de betrokken bestuurders.

De afwerking van het programma vindt verder plaats als volgt:

- 1e fase: een vrije gedachtenwisseling in het bezoldigd kader aan de hand van een eerste proeve van nota's voor het programma van beleidsontwikkeling en aan de hand van door de bestuurders in te brengen aandachtspunten voor de evaluatie;
- 2e fase: de formulering van concept-voorstellen plus toelichting door het bondsbestuur bestemd voor de ledenraadpleging;
- 3e fase: de ledenraadpleging;
- 4e fase: de vaststelling door het bondsbestuur van de concept-voorstellen plus toelichting en preadviezen (vaststelling van de beschrijvingsbrief);
- 5e fase: vaststelling door de bondsraad van nieuwe en/of gewijzigde uitgangspunten en van een nieuw programma van beleidsontwikkeling.

Voor de goede orde en wellicht ten overvloede wordt erop gewezen, dat deze procedure uitsluitend betrekking heeft op het middellange termijnbeleid en de bijstelling daarvan. Voor de evaluatie is het nog van belang te wijzen op het bondsjaarverslag, de verrichtingen, de districtssituatieschetsen en de daarop gebaseerde districtswerkplannen; deze stukken en de bespreking ervan hebben ongetwijfeld "voedende" waarde voor de evaluatie. Voorts ligt het in de bedoeling de documentatie over de ontwikkelingen van bedrijven en bedrijfstakken uit te breiden. Ook deze stukken kunnen als achtergrondinformatie voor de beleidsdiscussie dienen.

Sommige onderwerpen van het programma voor beleidsontwikkeling kunnen zo'n fundamentele betekenis hebben dat de hier genoemde procedure een tekort aan discussiemogelijkheden en voorbereidingstijd oplevert. Zulke onderwerpen zouden behandeld kunnen worden in zgn. thema-congressen (zie Hoofdstuk VI) vóórdat de besluitvormingsprocedure van start gaat.

Door de vaststelling van niet alleen de beleidsuitgangspunten, maar ook van het programma van beleidsontwikkeling krijgt de bondsraad de greep op de besluitvorming die aan het hoogste college toekomt. Daartegenover moet dan wel de voorbereiding op en het volgen van de bondsraadsvergaderingen door de districtsraden een wezenlijk onderdeel van het besluitvormingsproces zijn.

Niet mag worden uitgesloten dat op grond van externe ontwikkelingen, resp. op grond van een bij de evaluatie gebleken noodzaak, een toevoeging moet worden gepleegd aan het programma van beleidsontwikkeling, resp. een beleidsbeslissing moet worden genomen in afwijking van of in aanvulling op de vastgestelde uitgangspunten. De beslissing hierover blijft voorbehouden aan het bondsbestuur, dat daarvoor dan ook een verantwoordingsplicht aan de bondsraad heeft. Voor-

komen moet worden dat de besluitvorming onduidelijk wordt door buiten de procedure om ter discussie gestelde nota's en brochures met een middellange termijn karakter.



Opvattingen over de taak en het werkterrein van de vakbeweging



1. Onze maatschappijvisie.

De doelstellingen van de bond op lange termijn, zoals weergegeven in art. 1.2 van de statuten en toegelicht in het "Ten Geleide", omschrijven de maatschappijvisie van de bond. Dit vormt een van de vertrekpunten bij de opstelling van het middellange termijnbeleid.

Onze doelstellingen op de lange termijn streven naar een maatschappelijke orde waarin de onderlinge verhoudingen van de mensen en volkeren niet langer worden gekenmerkt door overheersing en afhankelijkheid, maar waarin het persoonlijk en collectief recht op een leven in vrijheid is gewaarborgd en de gelijkwaardigheid van alle mensen en volkeren als richtsnoer voor de onderlinge verhoudingen geldt.

In zo'n samenleving worden de produktieve inspanningen gericht op de verwerkelijking van algemeen aanvaarde doelstellingen van welvaart en welzijn. Vragen als wát er geproduceerd wordt, hóe dat gebeurt en voor wie, worden dan in een democratische besluitvorming beantwoord. Niet langer zal er dan verspilling plaatsvinden van arbeid, energie, grondstoffen en milieu. Ook dan zal er nog wel eens iets verkeerd gaan. Een "goede" samenleving moet niet alleen met behulp van een gerichte collectieve inspanning worden opgebouwd, ze moet ook steeds worden behoed tegen uit-eenvallen. Ook dan zal er dus behoefte zijn aan een actieve vakbeweging, maar die zal dan wel onder totaal andere omstandigheden werken dan waarmee wij vandaag hebben te maken.

Vandaag zijn kennis, macht en inkomen ongelijk verdeeld. De huidige samenleving heeft maar in héél beperkte mate algemeen aanvaarde doelstellingen van welvaart en welzijn en voorzover ze wél bestaan is het produktieproces niet in de eerste plaats op de verwerkelijking dáárvan gericht, maar op het streven naar een zo hoog mogelijk bedrijfseconomisch rendement. Zeker, er is óók in de huidige samenleving sprake van democratie, maar niet overal en in elk geval niet waar het de belangrijke vraagstukken van welvaart en welzijn betreft. In de bedrijven verzetten de werkgevers zich uit alle macht tegen democratisering van de besluitvorming. In onze parlementaire democratie wordt aan de hand van enkele prognoses angstig geraden naar de maatschappelijke gevolgen van de economische en technologische ontwikkeling in plaats van dat de doelstellingen en de richting van die ontwikkeling er worden vastgesteld. En zelfs als onze overheid de ontwikkeling zou willen sturen, zou dat nog goeddeels onmogelijk zijn omdat haar macht stopt bij de nationale grenzen die voor de economie en de technologie eenvoudig niet bestáán.

Er is nogal wat moed voor nodig om onder deze omstandigheden het geloof in onze doelstellingen op lange termijn te behouden. Toch zullen we dat doen. In ons middellange termijnbeleid zullen wij moeten opkomen voor de belangen van de werknemers in de huidige maatschappij. Wij zullen daarbij met de voeten op de grond blijven en niet doen alsof onze doelstellingen op de lange termijn al zijn gerealiseerd. Maar we zullen ze ook niet vergeten. Bij alles wat we doen, op de korte en op de middellange termijn, zullen we onze opvattingen over de meest gewenste onderlinge ver-

houdingen van mensen en volkeren, over een op de behoeften van de samenleving afgestemd produktieproces en over de democratisering van de besluitvorming tot richtsnoer van ons handelen nemen.

Op de middellange termijn zullen wij derhalve onze acties voor materiële belangenbehartiging moeten combineren met en afstemmen op onze doelstellingen voor maatschappijverandering. Dit zal o.a. tot uitdrukking moeten komen in een uitbreiding van het onderhandelingssterrein met de werkgevers en in een versterking van onze invloed op het overheidsbeleid.

Dit zal vooral moeten gebeuren terzake van:

- het wát, hóe en voor wie van de produktie in de marktsector;
- het wát, hóe en voor wie van de collectieve voorzieningen;
- de omvang, de verdeling en de kwaliteit van de arbeid;
- de inkomensverdeling;
- de technologische ontwikkeling.

2. De "brede" vakbeweging.

Uit onze doelstellingen op lange termijn vloeit voort dat wij onze taak breed opvatten. Het gaat ons om het welzijn van de werknemers in de meest ruime zin van het woord, werkenden en niet-werkenden. De zorg voor goede collectieve voorzieningen is een even wettelijk onderdeel van onze belangenbehartiging als de zorg voor goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Wonen, leven en werken horen alle drie in ons beleid thuis.

Ook onze solidariteit moet breed worden opgezet. Individuele mensen en groeperingen die zich in ons land of elders in een achtergestelde en kwetsbare positie bevinden, moeten op onze solidariteit kunnen rekenen. Dit betekent o.a. dat wij ons zullen opstellen achter het streven van vrouwen om een gelijkwaardige positie in bedrijf en maatschappij te veroveren, dat wij de ethnische minderheden in ons land zullen steunen bij het verwerven van een positie van gelijkwaardigheid en dat wij, in internationaal verband, de belangen zullen behartigen van de bewoners van de zgn. derde wereld.

Deze brede taakstelling houdt in dat wij niet alleen actief zullen zijn als tegenpartij van de werkgevers in eigen land, wij zullen ook in internationaal verband, in samenwerking met de vakbeweging in andere landen, een onderhandelingspositie zoeken, in het bijzonder tegenover de multinationale ondernemingen. Daarnaast zullen wij optreden als politieke pressiegroep d.w.z. dat wij met inachtneming van onze opvattingen over de parlementaire democratie, ook via de politieke besluitvorming onze doelstellingen zullen proberen te verwezenlijken.

3. Onze verhouding tot de FNV.

In onze maatschappijvisie onderschrijven wij de grondslag en de doelstellingen van de FNV. Wij achten ons onlosmakelijk aan de FNV verbonden en zullen in solidariteit met de andere FNV-organisaties binnen het verband van de vakcentrale alle mogelijkheden be-

nutten om tot een goede onderlinge coördinatie van het beleid te komen, de taken zo goed mogelijk te verdelen en elkaars inspanningen te ondersteunen.

Behalve op de gemeenschappelijkheid van grondslag en doelstellingen steunt onze samenwerking binnen de FNV ook op ons geloof in de noodzaak van een krachtenbundeling van de werknemers. De totstandkoming van de Industriebond FNV is een belangrijke mijlpaal in het streven naar eenheid in de vakbeweging, maar vormt daarvan niet het logische eindpunt. De statutaire erkenning van de betekenis die zowel geloof als levensbeschouwing hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten zou een nóg bredere samenwerking moeten mogelijk maken.

De samenwerking binnen de vakbeweging kan niet voor niets worden verkregen. Tegenover de winst aan doeltreffendheid van het vakbondsoptreden staat een verlies aan mogelijkheden om het eigen gelijk te belijden. Ook in onze rijen wordt dit gemakkelijk over het hoofd gezien op de momenten dat het gecoördineerde beleid inhoud moet worden gegeven. Bij anderen ligt dit niet anders. Er is een vanzelfsprekend spanningsveld tussen het streven naar eenheid en de behoefte aan autonomie. Wij leggen ons zelf de verplichting op dit spanningsveld zo klein mogelijk te houden en doen een beroep op anderen van hun kant hetzelfde te doen. De eenheid van de vakbeweging is een prijs aan autonomie waard.

Dit beroep is niet alleen gericht aan de andere FNV-bonden, maar omvat ook de bonden van het CNV. Volgens de spelregels die we daarvoor hebben vastgesteld zullen we met deze bonden samenwerken waar dat nuttig en mogelijk is. Maar er zou méér dan dat mogelijk moeten zijn.

Ons beroep is niet gericht aan de zgn. categorale bonden, die hun afzijdigheid baseren op het geloof aan eigen voortreffelijkheid. Hun bestaan is in strijd met onze vakbondsprincipes. Met deze organisaties zal op geen enkel vlak samenwerking worden gezocht.

4. Onze verhouding tot de werkgevers.

Onze maatschappijvisie houdt de conclusie in dat in de huidige maatschappelijke orde veranderingen noodzakelijk zijn. Vooral onze opvatting, dat het produktieproces moet worden afgestemd op algemeen aanvaarde maatschappelijke doelstellingen van welvaart en welzijn, brengt ons op gespannen voet met die werkgevers die bij hun activiteiten het liefst zo min mogelijk op de vingers worden gezien.

In gedachten zien zij zich ingekapseld in een keurslijf van planning en ordening, terwijl onze pogingen om ons onderhandelingssterrein te vergroten op de in par. IIIa. aangegeven terreinen een aanslag inhouden op hun exclusieve zeggenschap over de investeringen en de arbeidsorganisatie. Wij zullen derhalve op veel tegenstand moeten rekenen.

Maar de werkgevers, die voor de oplossing van hun bedrijfsproblemen een oplossing zoeken en daarbij regelmatig een beroep doen op de werknemers en de overheid, zullen de betekenis van het "vóór wat, hóort wat" moeten leren begrijpen. Of wij met hen in een conflict- of in een overlegsituatie zullen komen is af-

hankelijk van de vraag of zij in eenzijdigheid dan wel in wederkerigheid willen werken.

Als wij ons als bond tegen werkgevers keren is dat niet vanwege hun functie, maar om wat ze in de praktijk van het huidige economische stelsel daarvan maken. Ondernemers die hun activiteiten zouden richten op de maatschappelijke behoeftevoorziening kunnen er o.i. aanspraak op maken dat de gemeenschap, d.i. de overheid, de voorwaarden zal scheppen waaronder die ondernemerstaak naar behoren kan worden vervuld. Maar wij zien de rechtvaardigingsgrond van die aanspraken niet voor ondernemers wier zicht op de economie zich beperkt tot wat er zich binnen het bedrijf afspeelt en voor wie democratie een vreemde zaak is die buiten de poort moet worden gehouden.

Wij zijn niet van mening dat de op hervorming van de maatschappij gerichte vakbondsactie en een uitbreiding van het regelend toezicht van de overheid schadelijk zouden zijn voor het functioneren van de onderneming. Niet de hervorming die nodig en onontkoombaar is, maar de achterhoedegevechten daartegen bederven het klimaat.

De werkgevers zijn onze tegenpartij bij de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden en de werkgelegenheid. Zij zijn ook onze tegenpartij waar het om de beïnvloeding van het overheidsbeleid gaat. Maar wij staan niet te dringen om op hun stoelen te gaan zitten. Ons beleid bevat ruimte om rekening te houden met de voorwaarden waaronder een onderneming redelijk kan functioneren. De instandhouding van een kwalitatief en kwantitatief voldoende industriële produktie is ook in ons belang. Maar we meten dat belang wel af aan de mate waarin de industrie dan een bijdrage levert, in kwantitatief en kwalitatief opzicht, aan de welvaart en de werkgelegenheid in ons land. Op de verdediging van dat belang is onze onderhandelingsbijdrage gericht. De mate waarin dat belang bij de werkgevers erkenning vindt is bepalend voor de vraag of de onderhandelingen het karakter van conflict of van constructief overleg zullen krijgen.

5. Onze verhouding tot de overheid.

Onze opstelling naar de overheid wordt in belangrijke mate bepaald door onze opvattingen over de maatschappelijke orde. In onze maatschappijvisie, zoals we die in III.1. hebben uiteengezet, past een systeem van besluitvorming over de economie waarin:

— de besluitvorming in alle sectoren en op alle niveaus gedemocratiseerd is en zo gedecentraliseerd mogelijk plaatsvindt;

— de gedecentraliseerde beslissingen zich richten naar door de overheid te verschaffen algemene uitgangspunten waarin de opvattingen van de gemeenschap over de meest wenselijke inhoud van de welvaart en het welzijn zijn vastgelegd.

Dat hieraan in de huidige maatschappij niet wordt voldaan is eerder al gezegd, maar het is evenmin realistisch om de huidige economische orde simpelweg als markteconomie met een vrije concurrentie te omschrijven. In toenemende mate komen we in de economie de overheid tegen; ze is verreweg de grootste werkgever, beheerst een uitgebreid stelsel van sociale

voorzieningen, bouwt wegen, bruggen en dijken en — daarom gaat het hier vooral — raakt steeds meer betrokken bij de economische activiteiten van particulieren; ze regelt, stimuleert, remt af, matigt, ondersteunt, enz.. Soms doet ze dat uit eigen beweging op grond van besluitvorming in het parlement, soms ook wordt ze er als het ware aan de haren bijgesleept. Werkgevers, werknemers, consumentenorganisaties, milieu-actiegroepen, woningzoekenden, enz. proberen voor hen gunstige besluiten van de overheid uit te lokken. Soms gebeurt dat in het openbaar, zoals wanneer de vakbeweging actie voert tegen een door de overheid geleide loonpolitiek. Soms ook worden de zaken van de overheid op onoverzichtelijke wijze vermengd met die van particuliere belangen, zodat het parlement nauwelijks meer zijn controlerende taak kan vervullen; de laatste jaren heeft zich dat bijvoorbeeld in sterke mate voorgedaan bij de financiële steunverlening door de overheid aan het bedrijfsleven. En als het om erg belangrijke zaken gaat kan de onoverzichtelijkheid van de vermenging van de overheid met particuliere belangen overgaan in onzichtbaarheid. Men denke bijvoorbeeld aan de besluitvorming over militaire produktie en het daarop gerichte wetenschappelijk onderzoek — de belangrijkste bron voor de automatisering — en de besluitvorming over kernenergie.

Maar de voor de samenleving belangrijkste beslissingen, n.l. die over de richting en de omvang van de investeringen en die over de technologische ontwikkeling staan op doorslaggevende wijze onder invloed van de grotere ondernemingen. De overheid draait op voor de gevolgen ervan, maar heeft geen wezenlijke invloed op de inhoud en de richting van de beslissingen.

In de zgn. marktsector passen vooral de grotere ondernemingen, de multinationals voorop, een systeem van economische planning toe; zij proberen de ontwikkelingen van de markt te sturen, hetzij alleen, hetzij met behulp van de overheid. De echte markteconomie, d.w.z. een situatie waarin de beslissingen van de bedrijven worden beheerst door de hete adem van de concurrentie, bestaat alleen voor de kleinere bedrijven. Het marktmechanisme functioneert pas in derde instantie, n.l. nadat door de verschillende soorten van overheid die we kennen en door de particuliere centra van economische macht, de hoofdlijnen van de economische ontwikkeling zijn vastgesteld. En de concurrentie in die markt is maar voor een beperkt deel prijconcurrentie.

Het is onjuist om hierbij de overheid als één zelfstandig beslissingscentrum te zien. Niet alleen is de economie een internationale aangelegenheid, zodat we in elk geval met een veelheid van nationale overheden te doen hebben, maar ook nationaal is de overheid een optelsom van soms strijdige regionale en sectorale (departementale) belangen. De overheid staat zoals gezegd in haar besluitvorming onder invloed van pressiegroepen. Deze invloed richt zich zowel rechtstreeks op de overheidsbureaucratie, de verschillende departementen, als op het parlement, waarin de verschillende fracties strijden om de verdeling van de nationale koek ten behoeve van hun verschillende achterbannen.

Een belangrijke handicap voor de overheid is voorts,

dat uit verkiezingsoverwegingen de besluitvorming in het parlement zich sterk richt op korte termijnoverwegingen. In de praktijk van de huidige economische orde zijn we dan ook ver verwijderd van de richtinggevende en doorslaggevende rol die de parlementaire democratie in onze visie in de economische besluitvorming zou moeten spelen.

Het eerste dat zal moeten gebeuren is dat de overheid zich een zelfstandiger positie veroverd in de economische besluitvorming en zich daarbij richt op een programma van doelstellingen op middellange termijn. Het is daarvoor noodzakelijk dat ze randvoorwaarden stelt aan het gedrag van de maatschappelijke groeperingen en hun pressiegroepen, dus ook aan ons. Bij de formulering van haar programma zal de overheid gebruik kunnen maken van de informatie uit de verschillende middellange termijnprogramma's van die groeperingen.

De samenleving wordt beheerst door groepsbelangen. Wij zullen pogingen om daartegenover de macht van de parlementaire democratie te versterken geen strobreed in de weg leggen, integendeel. Wij behoren niet tot de pressiegroepen wier grootste kracht gelegen is in het ongezien en ongecontroleerd beïnvloeden van de beslissingen in de overheidsbureaucratie. Onze kracht ligt in de openlijke en wezenlijk tot de parlementaire democratie behorende beïnvloeding van de opvattingen van de politieke partijen. Wij zullen dat vanuit een positie van onafhankelijkheid van welke partij dan ook doen bij alle gelegenheden die ons gepast voorkomen.

Men moet onze kritiek op het doen en laten van de overheid scherp onderscheiden van onze instelling ten opzichte van de parlementaire democratie. In de laatste zien wij onze belangrijkste medestander bij het streven naar een betere maatschappelijke orde. In landen zonder parlementaire democratie komt een vrije vakbeweging zoals wij die kennen en wensen niet voor. Elk stukje zeggenschap dat de vakbeweging weet te veroveren houdt daarom in beginsel een versterking van de parlementaire democratie in. Maar als het parlement op vermindering van de democratie aankoerst en onze autonomie aantast bijvoorbeeld door een centrale loonbeheersing of door een beperking van het stakingsrecht, terwijl de economische kernbeslissingen, dat zijn de beslissingen over de investeringen en over de aard en de richting van de technologische ontwikkeling, bij andere belangengroeperingen worden gelaten, zullen wij verzet bieden.

Die tegenstand zal niets te maken hebben met de toevallige politieke kleur van een regering. Ook in de oppositie blijven wij onafhankelijk. Met alle kritiek die wij over fundamentele zaken op de overheid hebben, mag niet uit het oog worden verloren dat belangrijke en door de vakbeweging in het verleden bevochten sociale verworvenheden onder de paraplu van de overheid zijn gebracht. Door in ons beleid de financiering van de collectieve voorzieningen veilig te stellen dienen we in de eerste plaats onszelf. Wij kunnen de werknemers in de slecht renderende bedrijven en de uitkeringstrekkers van de sociale verzekeringen en de sociale voorzieningen niet in de kou zetten met de mededeling dat wij ons wegens politieke meningsver-

schillen van de overheid hebben gedistantieerd en dus over hun belang met de overheid geen overleg zullen plegen, resp. aan de behartiging van dat belang onze medewerking zullen onthouden.



Een algemene situatieschets

1. Een terugblik.

Omstreeks de jaarwisseling 1979/1980 slaakte de minister-president de verzuchting: konden we allemaal maar terug naar de situatie van 1972, wat hadden we het toen goed.

Het komt meer voor dat de eigen tijd wat zwaarder wordt gemaakt dan nodig is door het verleden wat mooier voor te stellen dan het was. Regeringen hebben daar een handje van. Omgekeerd kunnen ze het ook: toen in de eerste jaren na de tweede wereldoorlog de economische situatie werkelijk moeilijk was werden de werknemers overgehaald de buikriem aan te halen met de belofte dat hen dan in de toekomst koeien met gouden horens te wachten stonden. Hoe zagen die koeien er in werkelijkheid uit?

Vanaf de tweede wereldoorlog tot omstreeks 1970 heeft de westerse wereld een lange periode van bijna ononderbroken economische groei gekend. Een aantal factoren heeft in die periode samengewerkt om die groei mogelijk te maken:

— na het geslaagde herstel van de oorlogsschade ontstond een algemeen verbreid geloof in de wenselijkheid en mogelijkheid van economische groei; het naar verhouding lage loonpeil en een ruim aanbod van vakbekwame werknemers zorgden voor een, wat het VNO tegenwoordig zou noemen "goed ondernemingsklimaat";

— de koude oorlog met zijn bewapeningswedloop en zijn prestigieslag om de hoogste groeicijfers tussen de twee economische stelsels van oost en west verschaft afzetmarkten aan de industrie en zorgde ervoor dat binnen de twee blokken de politieke en economische doelstellingen van de regeringen onderling werden afgestemd;

— mede door de vraag van het zgn. militair-industrieel complex werd de ontwikkeling van wetenschap en techniek gericht op de ontwikkeling van nieuwe producten en op de verbetering van de productietechnieken; ook de ontwikkeling van de micro-electronica is op deze wijze begonnen;

— de westerse landen hadden praktisch vrije toegang tot de rijkdommen van de derde wereld, grondstoffen en energie; het westen stelde zelf de prijzen vast, die van grondstoffen en energie op een laag niveau, die van de teruggeleverde eindproducten op een hoog niveau; de derde wereld was praktisch weerloos tegen dit neo-kolonialisme;

— er was een — ogenschijnlijk — stabiel internationaal geldstelsel waarin de dollar de hoofdrol speelde als gevolg van de onaantastbare economische en politieke positie van de Verenigde Staten; de wereldhandel, voor ons land van buitengewoon grote betekenis, groeide daardoor voorspoedig; een bijna voortdurende overbesteding in de Verenigde Staten zorgde daarbij voor een overvloed van dollars ter financiering van de economische groei in Europa en Japan.

Het is nu moeilijk om het rotsvaste vertrouwen voor de geest te halen dat in de eerste 25 jaren na de tweede wereldoorlog in deze dragers van de economische groei heeft bestaan. Mooi of niet mooi, ze waren er en het zou altijd wel zo blijven, was de alge-

mene opvatting. Een enkele keer werd de groei vertraagd door conjuncturele storingen. Maar omdat deze zo gemakkelijk bestreden konden worden ontstond nog een ander geloof, dat inmiddels ook als bijgeloof is ontmaskerd, n.l. dat de regeringen in staat waren om de economische ontwikkeling te beheersen en grote inzinkingen ervan te voorkomen.

De economische groei was met ons en dat zou altijd zo blijven. Elke twijfel aan de wenselijkheid daarvan werd weggenomen door de lage werkloosheid, de stijgende lonen en de opbouw van een indrukwekkend stelsel van sociale zekerheid.

In die periode kwam ook Europa tot stand, de Europese gemeenschap van bedrijven en gastarbeiders; de economie internationaliseerde en onttrok zich aan het beleid van de nationale overheden; de multinationale ondernemingen omspannen in hun vlucht de hele wereld.

Totdat omstreeks 1970 plotseling de omslag kwam.

Bekijken we de hiervoor genoemde dragers van de economische groei eens nader dan blijkt alleen de bewapeningswedloop zich uitstekend te hebben gehandhaafd. De andere factoren zijn verdwenen of vertonen meer of minder ernstige slijtageverschijnselen: — het geloof in de wenselijkheid en mogelijkheid van een voortdurende economische groei is aangetast door de milieuproblematiek, het culturele onvermogen, resp. de weigering van mensen om zich voortdurend aan te passen aan de snelle veranderingen in de samenleving, de constructiefouten in het economisch mechanisme en door de veranderde machtsverhoudingen in de wereld;

— de derde wereld is bezig het neo-kolonialisme af te schudden, waardoor de voorziening van de westerse wereld met goedkope energie en grondstoffen niet langer zeker is en de prijzen ervan stijgen;

— het internationale geldstelsel, jarenlang gedomineerd door de Verenigde Staten en oppervlakkig gezien stabiel, is ingestort en een opvolger ervan is niet in zicht;

— de multinationals groeien niet meer, maar behalen hun winst door geslaagde vluchtpogingen van het ene belasting- en lage lonenparadijs naar het andere;

— de discussie in en over de Europese gemeenschappen is een voorbeeld van besluiteloosheid en barst van kleinzielig nationalisme;

— de regeringen, teruggeworpen op zich zelf, voeren een conservatieve aanpassingspolitiek; de durf om doelstellingen op langere termijn te ontwerpen ontbreekt en in de politieke discussie is het voeren van beleid vervangen door zorgelijk gereken over het al of niet kloppend zijn van de jaarlijkse nationale boekhouding;

— wetenschap en techniek staan in het beklagdenbankje omdat hun werk in dienst van de economische groei meer problemen schiep dan oploste, terwijl de grootste problemen, die van de derde wereld, eenvoudig niet werden aangepakt; de technische ontwikkeling heeft lange tijd achtereen een daling van de hoeveelheid arbeid per eenheid produkt opgeleverd.

De mens heet onbegrensd vindingrijk te zijn in het ontdekken van nieuwe behoeften en nieuwe produk-

tiemogelijkheden. Er zal dus altijd vervangende werkgelegenheid ontstaan ter compensatie van de door de technische ontwikkeling verloren gegane arbeidsplaatsen. Op de lange termijn is dat misschien wáár, maar het is nu al heel wat jaren achtereen niet zo en er is geen enkele zichtbare aanwijzing dat binnen afzienbare tijd nieuwe markten kunnen worden geopend in een voldoende omvang om volledige werkgelegenheid te kunnen waarborgen. Integendeel, de "nieuwe" technische ontwikkeling, de automatisering, brengt de arbeidsbesparende produktiviteitsverhoging nu ook naar sectoren als de commerciële dienstverlening en de overheid, zodat daar eenzelfde proces van "arbeidsvermindering" op gang wordt gebracht als tot dusver zo kenmerkend was voor de industrie.

Aanvankelijk werd het stagneren van de economische ontwikkeling door de regering, in het voetspoor van het Centraal-Planbureau, vooral toegeschreven aan de te sterke loonstijging, de te grote druk van de sociale premies en de belastingen en aan de gestegen energieprijzen.

Inmiddels wordt deze redenering van alle kanten aangevochten. De economie is een veelkoppig monster en aan het stagneren ervan ligt een veelheid van oorzaken ten grondslag. Ongetwijfeld is het juist dat de arbeidskosten hoog zijn, maar het is niet zo moeilijk om daarvoor een aantal oorzaken aan te geven die niets te maken hebben met te grote loonstijgingen of een te hoog niveau van de sociale voorzieningen:

— een groei van de productiecapaciteit die te ver op de groei van de afzetmogelijkheden is vooruitgelopen;

— een groei van de werkgelegenheid die de kwantitatieve en kwalitatieve beperkingen van het arbeidsaanbod heeft genegeerd;

— een te grote nadruk op de groei van kapitaal- en energie-intensieve producties (staal, petrochemie);

Het is nog nuttig hierbij te herinneren aan verschijnselen als:

— een technische ontwikkeling in sommige sectoren die een sprongwijze capaciteitsvergroting helpt bevorderen (staal, petrochemie);

— een toenemende internationale vervlechting juist in diezelfde sectoren waardoor de capaciteitscoördinatie wordt bemoeilijkt;

— in verband met het vorige punt een toenemende ongrijpbaarheid van de ontwikkeling voor het nationale overheidsbeleid en in samenhang hiermee ook een toenemende onmeetbaarheid van de ontwikkelingen op nationaal niveau; de vraag bijvoorbeeld of de productiecapaciteit in een bepaalde bedrijfstak wel of niet te groot is kan voor een afzonderlijk land niet meer worden beantwoord, zeker niet als het een klein land is zoals het onze;

— de mogelijkheid juist weer in deze sectoren tot een monopolistisch beleid, d.w.z. dat in het geval van een te grote productiecapaciteit niet de prijzen worden verlaagd, maar de productie-omvang wordt verminderd;

— ten dele ook in minder snel groeiende bedrijfstakken overheidssteun bij de uitbreiding en instandhouding van capaciteiten, hetgeen soms een sociale dimensie heeft maar dikwijls ook is vermengd met andere overwegingen, bijvoorbeeld militair-strategische.



De hier opgesomde ontwikkelingen kunnen gemakkelijker in verband worden gebracht met een stijging van de reële arbeidskosten zonder dat er ook maar enig verband hoeft te zijn met een vooraf geformuleerde eis op sociaal gebied. Maar ook daar waar het verband met de sociale sector wel duidelijk aanwezig is, hoeft het nog niet zo te zijn dat degenen voor wie de kosten werden gemaakt zelf daarop hebben aangedrongen. De verwijzing van een deel van de beroepsbevolking naar de WAO, het toenemend ziekteverzuim, de toenemende noodzaak voor werknemers om zich aan te passen aan veranderingen in hun functie, eventueel zelfs van woonplaats te veranderen op zoek naar werkgelegenheid etc. hebben de sociale lasten doen stijgen zonder dat gezegd kan worden dat degenen voor wie deze kosten werden gemaakt daar zelf om hebben gevraagd. Deze kosten vormen de bijverschijnselen van een economische groei waarin vergroting van de produktie en verhoging van de arbeidsproductiviteit belangrijker werden geacht dan wat dan ook. En dan hebben we het nog niet eens gehad over de werkelijk grote kosten van wat in het verleden economische groei is genoemd. De gevolgen van de economische groei voor het milieu, de ruimtelijke ordening, de energie en grondstoffenverspilling, die door middel van een uiterst kostbaar beleid moeten worden weggevoerd.

Wij menen dat de economische groei en de werkgelegenheidsontwikkeling niet zijn vastgelopen op de hoge arbeidskosten. Wij menen dat de hoge kosten een rechtstreeks gevolg zijn van het vastlopen van de economische groei.

Wij menen dat die groei wel moest vastlopen gezien het fanatisme waarmee de opnamecapaciteit van de markten is genegeerd, de beschikbaarheid van produktiefactoren werd overschat en de gevolgen van de groeiende verschillen in de internationale welvaartsontwikkeling werden gebagatelliseerd.

2. En hoe gaat het verder?

De minister-president zag de toekomst kennelijk niet zo goed zitten, toen hij vertelde wel naar 1972 terug te willen. Dat is niet de manier waarop wij er tegenaan kijken. Wij willen verder. Hoe zou de toekomst eruit kunnen zien?

Als de hiervoor beschreven ontwikkelingslijnen ongewijzigd worden doorgetrokken ziet het er maar somber uit. In elke toekomstverkenning die we onder ogen krijgen straalt de kommer en kwel ons tegemoet. De belangrijkste oorzaak daarvan is niet de onvermijdelijkheid van die zorgelijke ontwikkelingen. Er is geen mens die met zekerheid de toekomst kan voorspellen; de snelle opeenvolging van gewijzigde toekomstverkenningen van het Centraal Planbureau vormen daarvan een overtuigend bewijs.

Het kan dus goed gaan of slecht en niemand die precies weet welke van de twee ons zal ten deel vallen. Er lijkt geen uitkomen aan. Maar toch hebben hele volkstammen ons in het verleden bewezen dat het wel anders kan; dat we de toekomst in eigen hand kunnen nemen door doelstellingen te kiezen en dan hardnekkig aan de verwerkelijking daarvan te blijven werken.

Dat levert geen absolute zekerheden op een gouden toekomst, maar het vergroot wel de kansen op vooruitgang en biedt in elk geval een bevredigender manier van leven dan het voortdurend angstig aanpassen aan de laatste toekomstverkenning.

Een beetje toekomstverkenning is onmisbaar wanneer we een beleid proberen op te stellen, maar we moeten met die verkenning wel verstandig omspringen.

Hoe verder we in de toekomst proberen te kijken, des te moeilijker het wordt. De overgang van een realistische inschatting van toekomstige ontwikkelingen van belang voor het werk van de vakbeweging naar pure koffiedikkijkerij komt soms sneller dan we denken. Bovendien komt die overgang voor het ene onderwerp sneller dan voor het andere.

De ontwikkeling van de beroepsbevolking bijvoorbeeld ligt voor een lange reeks van jaren al vast in de omvang en samenstelling van de huidige bevolking. De mensen waarom het zal gaan zijn er al. Daarentegen is de ontwikkeling van de werkgelegenheid veel moeilijker te schatten, de gemiddelde levensduur van een arbeidsplaats is relatief kort en kan door een ongecoördineerde technologische en economische ontwikkeling nog korter worden. De toekomstige arbeidsplaatsen zijn er dus voor een groot deel nog niet. Over de omvang en de kwaliteit van de toekomstige werkgelegenheid kan daarom maar weinig met zekerheid worden gezegd. Wel is het zeker, dat alles wat vandaag en morgen ter verbetering van de werkgelegenheids-situatie wordt gedaan of nagelaten de toekomstige situatie zal meebepalen.

De verstandigste manier om met de toekomst om te springen is daarom: op een groot aantal punten duidelijk zeggen wat we ervan denken en periodiek bezien of we gelijk krijgen. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom we in Hoofdstuk II de wenselijkheid van een periodieke beleidsherziening als vast onderdeel van de beleidsprocedure hebben onderstreept. We dwingen onszelf dan om voortdurend de vinger aan de pols te houden. Periodiek zullen we het beleid en de veronderstellingen waarop het is gebaseerd, toetsen aan nieuwe inzichten en informatie en, indien nodig, besluiten we tot een wijziging ervan.

Maar er is meer. We maken geen toekomstverkenning uit nieuwsgierigheid, maar om er een beleid op te baseren. We zetten dus niet zo maar eens een paar mogelijke toekomstbeelden op papier, maar we kijken naar de ontwikkelingslijnen van vandaag. Zaken dus waarvan we ons niet hoeven af te vragen of ze zich zullen voordoen, maar waarvan we de zekerheid hebben dat ze er nu zijn. Vervolgens gaan we na welke van die ontwikkelingslijnen we willen versterken, omdat we daarover een gunstig oordeel hebben en welke lijnen we willen proberen om te buigen omdat ze ons niet bevallen.

Beleidsdenken is dus optimistisch denken omdat het de mogelijkheid veronderstelt dat wij de verdere ontwikkelingen kunnen beïnvloeden; de toekomst herscheppen naar doelstellingen die we zelf de moeite van het nastreven waard vinden. Dat houdt dus ook in de aanvaarding van een verantwoordelijkheid voor de verdere ontwikkelingen, voorzover wij die althans kunnen beïnvloeden. Dit geeft ons het recht om anderen,

de werkgevers, maar in het bijzonder ook de politieke partijen en de overheid, aan te spreken op hun doelstellingen en op hun verantwoordelijkheid voor de toekomst.

In onze doelstellingen op lange termijn is opgenomen het streven naar een planmatige ordening van het bedrijfsleven. Planning is een poging de ongewisheid van de toekomst te verminderen door de handelingen van alle deelnemers aan het economisch proces te richten op gemeenschappelijk vastgestelde uitgangspunten. Naarmate méér belangrijke groeperingen in de samenleving hun doelstellingen en hun toekomstvisie omschrijven in een middellange termijnbeleid neemt voor elk van hen het realiteitsgehalte van de toekomstverkenningen toe. Dit sluit de aanwezigheid van toekomstige belangentegenstellingen niet uit en houdt dus nog geen gemeenschappelijkheid van uitgangspunten in. Het is wel het onmisbare begin van alle pogingen tot planning.

Bij planning vragen we ons niet meer angstig af wat de sociale gevolgen zijn van als gegeven en onvermijdelijk beschouwde economische en technologische ontwikkelingen, maar stellen we de sociale doelstellingen voorop en proberen de ontwikkeling van economie en technologie te richten op de verwerkelijking van die doelstellingen. Doordat belangrijke maatschappelijke groeperingen als de vakbeweging een programma voor de middellange termijn opstellen krijgt de overheid informatie over de in de samenleving bestaande wensen en verlangens en kan zij mede op basis daarvan een eigen programma opstellen. Vanuit dat programma kan dan aan de ontwikkeling van economie en technologie leiding worden gegeven.

Dat is allemaal gemakkelijker gezegd dan gedaan, maar wij geven aan het met vallen en opstaan leren plannen van de maatschappelijke ontwikkeling de voorkeur boven de voortzetting van de aanpassingspolitiek die we nu zien plaatsvinden.

Wij zullen de overheid voortdurend achtervolgen met onze opvattingen over de noodzaak van planning. We zijn bereid rekening te houden met de problemen die daarvoor moeten worden overwonnen, maar we nemen géén genoegen met een voortzetting van het huidige beleidoze beleid. Ondertussen zullen we op de in par. III, a. aangegeven terreinen zoals gezegd proberen het onderhandelingssterrein met de werkgevers te verbreden en de pressie op de overheid te versterken. We zullen dus waar mogelijk proberen op "eigen kracht" orde op zaken te stellen zolang de overheid het laat afweten.

3. Enige ontwikkelingslijnen.

1. De ontwikkelingslijnen die voor het werk van de vakbeweging veruit het belangrijkste zijn doen zich voor op het terrein van de werkgelegenheid.

Mede als gevolg van de technologische ontwikkeling (automatisering) groeit de produktie per werknemer sneller dan de afzetmogelijkheden; de wereldhandel, die voor de werkgelegenheid in ons land van grote betekenis is, stagneert door de verschuivingen in de internationale machtsverhoudingen en de instorting van het internationale geldstelsel; in het sectorale en

regionale werkgelegenheidspatroon doen zich schoksgewijze veranderingen voor, waarbij de industriële werkgelegenheid afneemt in verhouding tot de werkgelegenheid in de dienstensector en bij de overheid; in deze laatste sectoren ziet men met enige ongerustheid de invoering van de arbeidsbesparende "chip" tegemoet, waardoor een produktiviteitsontwikkeling die tot dusver kenmerkend was voor de situatie in de industrie, nu ook in deze sectoren is ingetreden.

De pogingen van achtereenvolgende regeringen om het werkgelegenheidsverlies als gevolg van deze ontwikkelingen te compenseren door stimulering van de investeringen (WIR), het zoeken naar nieuwe afzetmogelijkheden en produktiemethodes (innovatiebeleid) en het verbeteren van de concurrentiepositie door loonmatiging en bezuinigingen in de collectieve sector hebben geen zoden aan de dijk gezet.

Tegenover dit falende werkgelegenheidsbeleid staat een voortdurend in omvang groeiende beroepsbevolking, waarbij zich in steeds grotere aantallen ook vrouwen voegen. Deze beroepsbevolking groeit tegelijkertijd ook in kwaliteit doordat het opleidingsniveau van de jongere generaties steeds hoger komt te liggen.

Een voortdurend dalende werkgelegenheid staat dus tegenover een steeds in omvang en kwaliteit toenemende beroepsbevolking. Eigenlijk is gezien deze ontwikkeling het officiële werkloosheidscijfer nog laag te noemen (ruim 200.000) maar daar staat tegenover dat zeker het dubbele van dat aantal werklozen "verborgen" is in de WAO, dan wel te ontmoedigd is om zich bij de GAB's te willen melden als werkzoekenden; onder de laatste groep zijn vooral veel vrouwen. Door het tekort aan werkgelegenheid kunnen de werkgevers hun eisen opschroeven. Alleen de allerbesten worden door de werkgevers aangenomen en als dit neusje van de zalm op is klagen zij over het gebrek aan vakbekwame werknemers. Dit gebrek aan arbeidskrachten is vooral een gevolg van het feit dat mensen die nog maar enkele jaren geleden wel als volwaardige arbeidskrachten werden beschouwd nu op grote schaal worden afgedankt. Vooral de industrie heeft hier een handje van met als gevolg dat een toenemend aantal werknemers de industrie de rug toekeert en liever een baantje zoekt bij de overheid. Bedrijven als RSV, VMF, AKZO, Van Gelder, Philips enz., bedrijfstakken als de textielindustrie en de confectie, enz., hebben de industrie een reputatie van onbetrouwbare werkgever bezorgd. Als het enigszins kan adviseren mensen hun vrienden, familieleden en kinderen om dáár niet te gaan werken.

Door de hoge selectie-eisen van de werkgevers ontstaan er op de arbeidsmarkt zgn. kansarme groepen. Zij worden "kansarm" genoemd, omdat zij het minst voldoen aan de hoge eisen van de werkgevers; zij worden het laatst aangenomen, moeten het vaakst van baan verwisselen en staan bij de minste tegenwind het eerst op straat.

Als gevolg van deze gang van zaken op de arbeidsmarkt worden de inspanning en het geld (van de gemeenschap) die in het hogere opleidingsniveau van de beroepsbevolking zijn gestoken voor een deel weggegooid. Veel mensen dreigen beneden het niveau van

hun kunnen te worden tewerkgesteld.

Aan het gebrek aan afzetmogelijkheden op de internationale markt kan niet zoveel worden gedaan. Toch zijn er tal van mogelijkheden om deze ongunstige ontwikkelingen een keer ten goede te geven. In plaats van zorgelijke voorspellingen te maken over de groei van de werkloosheid kunnen we ook vaststellen dat er tal van goed opgeleide mensen, mannen en vrouwen, staan te dringen om aan het werk te gaan. Terwijl de technologische ontwikkeling de kwaliteit en zelfs het voortbestaan van veel functies bedreigt, biedt ze ook tal van mogelijkheden om de kwaliteit van het werk te verhogen, te voldoen aan de informatie-behoefte van mensen en om hun mogelijkheden voor vrije tijd te verruimen. Voorts kan met behulp van de techniek de arbeidsorganisatie zo worden aangepast dat de functies en functie-eisen aan de werknemers en hun mogelijkheden worden aangepast in plaats van andersom. Niet de mobiliteit van de werknemers alleen, maar vooral ook de aanpasbaarheid van de arbeidsorganisatie kan door de technologische ontwikkeling worden vergroot.

Om met deze ombuiging een begin te maken hebben wij eisen gesteld in het raam van de zgn. arbeidsplaatsenovereenkomsten. Het is geen wet van Meden en Perzen dat uitsluitend de werkgevers beslissen over het aantal arbeidsplaatsen, de functies, de functie-eisen en de rangorde van functies in de arbeidsorganisatie, de kwaliteit, veiligheid en gezondheid van het werk, enz., terwijl de vakbeweging als alles beslist is alleen nog mag komen meepraten over de arbeidsvoorwaarden en over afvloeiingsregelingen. In ons zgn. apo-beleid eisen wij het onderhandelingsrecht over deze zaken. Wij zullen dit beleid, hoe moeilijk het ook is, moeten voortzetten. In dat beleid passen ook de verkorting van de arbeidstijd, de verruiming van de scholingsmogelijkheden, de invoering van zgn. betaald educatief verlof, enz.

De arbeidsplaatsenovereenkomsten zijn het begin van onze pogingen om op "eigen kracht" de ontwikkeling van de werkgelegenheid om te buigen. De uitbreiding van dit beleid tot doelstellingen t.a.v. de produktie in sectoren en regio's moet leiden tot het zgn. sectorstructuurbeleid. Dit laatste zou eigenlijk een taak van de overheid moeten zijn; we zullen daarop dan ook blijven aandringen. Hetzelfde geldt voor doelstellingen voor het energiebeleid en het milieu.

2. Een volgend terrein van belang voor het werk van de vakbeweging is de zgn. collectieve sector, d.w.z. de overheid.

Volgens opvattingen van de werkgevers en de huidige regering zouden de kosten van de collectieve sector voor een belangrijk deel verantwoordelijk zijn voor de ongunstige werkgelegenheidsontwikkeling in ons land. De stijging van deze kosten is onmiskenbaar. Als percentage van het nationale inkomen stegen de totale uitgaven van 36 o/o in 1960 tot 63 o/o in 1978. Daarbij stegen de eigenlijke overheidsuitgaven maar van 18 o/o in 1960 tot 23 o/o in 1978, waaronder de stijging van de ambtenarensalarissen en de overheidsinvesteringen. We kunnen dus eigenlijk niet zeggen dat

de overheid op grootscheepse wijze een aanslag op het nationaal inkomen heeft gepleegd. De stijging van de collectieve uitgaven zit voor het grootste deel in de sfeer van de inkomensoverdrachten en deze weer nemen vooral toe omdat het aantal mensen dat rechtstreeks via deelneming aan het arbeidsproces voor het eigen inkomen kan zorgen daalt bij een toenemend aantal uitkeringsgerechtigden van sociale verzekeringen en sociale voorzieningen. De stijging van de collectieve lasten is dus voor een belangrijk deel een gevolg in plaats van een oorzaak van de dalende werkgelegenheid.

Wij willen tegenover de ongenueanceerde uitspraak dat bezuinigingen in de collectieve sector meer werkgelegenheid en betere particuliere bestedingsmogelijkheden opleveren daarom een even ongenueanceerde tegenspraak laten horen. Bezuinigingen in de collectieve sector brengen het nationale inkomen, de particuliere bestedingsmogelijkheden en de werkgelegenheid in een spiraal omlaag.

Als vakbond vertegenwoordigen wij niet de belangen van de actieven tegenover de zogenaamd niet-actieven. Wij vertegenwoordigen mensen die het liefst actief zijn, maar zonder uitzondering het risico lopen werkloos, ziek of arbeidsongeschikt te worden. Mensen die allemaal graag de pensioengerechtigde leeftijd halen en dan liefst een goede pensioenvoorziening hebben. Mensen die als ze kinderen hebben voor die kinderen graag goed onderwijs willen.

De kosten van de collectieve sector hebben dus voor een belangrijk deel betrekking op uitgaven die terwille van mensen waarvan wij de belangen behartigen moeten blijven plaatsvinden.

Daarnaast zijn er uitgaven, zoals bijvoorbeeld die voor defensie en voor steunverlening aan bedrijven die veel minder nodig zijn en waarbij in elk geval een veel doelmatiger controle op de bestedingen ervan zou moeten plaatsvinden.

De norm van de regering, inhoudend dat de uitgaven van de collectieve sector niet meer mogen toenemen dan het nationale inkomen toeneemt (de 0-lijn) en liever nog daarbij zouden moeten achterblijven kan daarom niet onze norm zijn. Onze norm is dat van elk der afzonderlijke uitgavenposten de noodzaak moet worden beredeneerd aan de hand van maatschappelijke opvattingen over welvaart en welzijn. (Eigenlijk komt de inhoud van die opvattingen alleen goed aan het licht wanneer regelmatig zo'n discussie over het al of niet wenselijk zijn van de afzonderlijke voorzieningen wordt gehouden.) Wij hebben dus geen norm voor de totaliteit van de collectieve sector. Wij zijn noch voorstander van een groei van de collectieve sector, noch staan wij op een vermindering daarvan. Wij zijn van mening dat discussies zoals die over Bestek '81 (die eigenlijk al onder het kabinet Den Uyl met de zgn. 1 o/o-nota zijn begonnen) de aandacht te veel afleiden van wat eigenlijk moet gebeuren: het voeren van een beleid aan de hand van doelstellingen op de middellange termijn, om in plaats daarvan de aandacht te concentreren op de korte termijn-boekhouding van een land zonder beleid.

Om het eens anders te zeggen: wij vinden dat voor de collectieve en voor de zgn. particuliere sector dezelfde



normen gelden; de produktie moet zich beperken tot maatschappelijk nuttig te achten goederen en diensten en die produktie moet zo doelmatig mogelijk, d.w.z. zonder verspillingen, plaatsvinden.

In de sfeer van de inkomensoverdrachten moet de zgn. netto-om-netto-koppeling worden gehandhaafd; minder bezwaar hebben wij tegen een correctie op de indexering van de sociale uitkeringen indien die plaatsvindt met het oogmerk om de ontwikkeling van de netto-uitkeringen gelijke tred te laten houden met de netto-loonontwikkeling.

Voorts vinden we dat de premiedruk in samenhang met de belastingdruk zodanig moet worden herverdeeld dat er één gelijkmatig en progressief verloopende lijn van belasting- en premiedruk ontstaat. Daarnaast zou voor de heffing van de sociale premies niet langer het loon als grondslag voor de heffing moeten dienen, maar de toegevoegde waarde of het per werknemer geïnvesteerde vermogen in vaste activa; het resultaat daarvan zou zijn dat arbeidsintensieve ondernemingen en kleine bedrijven met weinig vaste activa een lastenverlichting zouden ondergaan. De werkgelegenheid zou daardoor worden bevorderd zonder dat de omvang van de collectieve voorzieningen zou moeten worden verminderd of de financiering daarvan in gevaar zou worden gebracht.

In de sfeer van de WAO zal op den duur niet aan een krachtige ingreep zijn te ontkomen. De normen voor toelating tot de WAO zullen ter bescherming van degenen die in medische zin arbeidsongeschikt worden zodanig moeten worden gewijzigd dat de WAO niet langer als alternatieve vorm van werkloosheidsuitkering kan worden gebruikt.

Hoe langer hoe meer ook maken de werkgevers, naast de WAO, gebruik van de zgn. vervroegde uitkering van oudere werknemers als extra mogelijkheid om werknemers kwijt te raken zonder dat deze werkloos worden. Voor de betrokken werknemers is dit een

plezierige zaak, maar het zou beter zijn als de kosten welke met deze regelingen zijn gemoeid, zouden kunnen worden besteed aan de totstandkoming van een algemene pensioenvoorziening met een flexibele pensioeningangleeftijd. Vanwege de kosten van een surrogaat mag de totstandkoming van de echte voorziening niet eeuwig naar de toekomst worden verschoven.

3. Onder invloed van de internationalisering van de economie, een capaciteitsontwikkeling van de bedrijven die de groei van de afzetmogelijkheden overtreft en een van bedrijf tot bedrijf en van sector tot sector sterk verschillende produktiviteitsontwikkeling zijn er sinds halverwege de zestiger jaren voortdurende en soms schoksgewijze veranderingen in het sectorale en regionale werkgelegenheidspatroon. In samenhang daarmee is het aantal reorganisaties, fusies, sluitingen, e.d. sterk toegenomen, waarbij een groeiend verlies aan arbeidsplaatsen optrad.

Het beleid van de vakbeweging bestond aanvankelijk uit niet veel meer dan het opnemen van de schade en het afsluiten van zo gunstig mogelijke afvloeiingsregelingen. Door de toenemende omvang van het verschijnsel verschoof in het beleid van de vakbeweging het accent van het begeleiden van gedwongen ontslag naar pogingen het te voorkomen. Deze verandering in het beleid van de vakbeweging wordt gemarkeerd door de bedrijfsbezetting in 1972 bij ENKA in Breda. Ook naar de overheid nam de vakbeweging stelling; het verlies aan arbeidsplaatsen moest worden afgeremd en er moest vervangende werkgelegenheid komen. Aangedrongen werd op een selectief investeringsbeleid van de overheid waardoor de grote ontwikkelingsverschillen tussen de sectoren en regio's moesten worden verminderd. Dit selectieve investeringsbeleid zou moeten zijn gebaseerd op een sectorstructuurbeleid waarin voor de verschillende sectoren en regio's onderling

samenhangende ontwikkelingsdoelstellingen worden gesteld, aangevuld met randvoorwaarden op het terrein van het energiebeleid, het milieubeleid, enz.

Ongetwijfeld is het zo dat de overheid zich in de loop der jaren intensiever met het proces van sanering en herstructurering is gaan bemoeien. Dit vooral, toen de traditionele politiek van loonkostenmatiging, globale investeringsstimulering en extra aanvullende werkgelegenheidsprogramma's onvoldoende bleek om de ongunstige ontwikkeling van de werkgelegenheid te kunnen keren. Méér en méér klopten individuele bedrijven bij de overheid aan om financiële steun. Later moesten hele bedrijfstakken met steun van de overheid op de been worden gehouden. Ondertussen werd van die steunverlening ook geprofiteerd door bedrijven die dat niet nodig hadden.

Steeds duidelijker werd dat er een accentverschuiving in het overheidsbeleid nodig was van incidentele en algemene steun aan bedrijven en bedrijfstakken naar een planmatig en selectief beleid. Een (zwakke) poging daartoe werd ondernomen door het kabinet Den Uyl in de economische structuurnota van 1976 waarin geprobeerd werd een economische structuurpolitiek te ontwikkelen. De economische structuur moest dienstbaar worden gemaakt aan doelstellingen op het terrein van: ruimtelijke ordening, milieu, energie- en grondstoffengebruik, de kwaliteit van de arbeid en de internationale welvaartsverdeling. Het belangrijkste instrument daarbij zou zijn de WIR (Wet op de selectieve investeringsrekening). In de politieke discussie echter werd alle aandacht opgeëist voor de tegelijkertijd verschenen l o/o-nota (de voorloper van Bestek '81) waardoor het beleid van algemene kostenmatiging en algemene investeringsstimulering weer op het toneel terugkwam. De nationale boekhouding en het financieringsbeleid op korte termijn hield de politici zo bezig dat de concretisering van doelstellingen op langere termijn in het kader van de structuurpolitiek steeds verder op de achtergrond raakte. De WIR werd onder die omstandigheden in plaats van een instrument van selectief beleid een cadeaupot voor bedrijven zonder enig noemenswaardig effect op de werkgelegenheid en het facettenbeleid.

We kunnen om die reden nog steeds niet zeggen dat er een sectorstructuurbeleid is. Hooguit mogen we zeggen dat bij de voorkomende herstructurerings- en bedrijfstakken de overheid met behulp van de geldbuidel al te catastrofale werkgelegenheidsontwikkelingen probeert af te remmen. Inmiddels betekent dat wel dat er bij de voorkomende herstructurerings- en bedrijfstakken drie partijen aan tafel zitten: werkgevers, overheid en vakbeweging. Deze drie partijen brengen bij het overleg verschillende doelstellingen in. Het gaat de ondernemers in de eerste plaats om het behoud van het bedrijfsvermogen en de ongeschonden handhaving van hun zeggenschap daarover. De vakbeweging wil in de eerste plaats de werkgelegenheid van de betrokken werknemers veilig stellen en deze zo mogelijk in kwantitatieve en kwalitatieve zin verbeteren. De overheid wil beide: handhaving van het bedrijfsvermogen bij een zo gering mogelijke aantasting van het systeem, van vrije ondernemingswijze productie en tegelijkertijd verbetering van de werkgelegenheid. Gegeven de

duidelijke aarzeling van de overheid om beleidsverantwoordelijkheid te nemen voor de economische ontwikkeling probeert ze op twee stoelen tegelijk te gaan zitten.

Onder deze omstandigheden moeten de doelstellingen van de vakbeweging gerealiseerd worden in rechtstreekse onderhandelingen met de ondernemers. De resultaten daarvan moeten worden vastgelegd in een arbeidsplaatsenovereenkomst. De eigenlijke herstructurering zien wij meer als een zaak tussen de ondernemers en de overheid waarvoor wij geen verantwoordelijkheid kunnen aanvaarden.

Door naar een arbeidsplaatsenovereenkomst te streven maakt de vakbeweging duidelijk dat de doelstellingen van het herstructureringsbeleid niet uitsluitend op basis van bedrijfs-economische uitgangspunten mogen worden geformuleerd. Regelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt zullen een onderdeel van elk herstructureringsoverleg moeten zijn. Wij zullen daarbij geen regelingen aanvaarden waarin gedwongen ontslag wordt gezien als een middel voor de oplossing van bedrijfsproblemen. In de praktijk zal gedwongen ontslag niet altijd kunnen worden voorkomen, maar dan omdat alle middelen tot oplossing van de problematiek zijn uitgeput.

Regelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt houden zich bezig met o.a.:

- het aanstellings-, promotie-, opleidings- en ontslagbeleid;
- verdeling van de werkgelegenheid;
- verbetering van de kwaliteit van de arbeid, zowel naar taakinhoud als naar arbeidsomstandigheden.

Bij deze regelingen passen afspraken inzake de organisatie van de productie (pooling van orders, herverdeling van orders, investeringsplanning, capaciteitsbeheersing).

Doelstelling van het herstructureringsbeleid moet ook zijn een aanzet te geven tot een sectorbeleid. Er moeten in elk geval waarborgen komen, dat er na de uitvoering van een herstructureringsplan geen initiatieven komen die tegen de strekking van dat plan ingaan waar het de werkgelegenheidseffecten betreft. Bij een met voldoende middelen toegerust sectorbeleid kunnen nieuwe produkten worden ingebracht, nieuwe produktietechnieken worden toegepast enz. zonder dat dit ten nadele hoeft te gaan van het op de kwantiteit en de kwaliteit van de arbeidsplaatsen gerichte beleid.

4. Mensen hebben, zowel individueel als groepsgewijze, allemaal hun gerechtvaardigde redenen om naar een wat hogere welvaart te streven. In een periode van sterke economische groei levert dat geen problemen op, het stapje vooruit van de een hoeft dan niet in te houden dat een ander een stapje terug moet doen. Zolang de economie groeit is het gemakkelijk om over de wenselijkheid van een rechtvaardiger inkomensverdeling te praten, omdat aan het begrip rechtvaardigheid geen inhoud hoeft te worden gegeven zolang nieuwe wensen uit de economische groei kunnen worden gefinancierd.

Op dezelfde wijze is het bij een overvloedige werkgelegenheid gemakkelijk om gastvrijheid te betonen

aan de buitenlanders die de openstaande arbeidsplaatsen komen bezetten, dit te meer wanneer de kwaliteit van die arbeidsplaatsen zo te wensen overlaat dat er toch al weinig belangstelling voor bestond.

Het ziet er naar uit dat de eerstkomende jaren wat dat betreft moeilijker zullen zijn dan in lange tijd het geval was. Gegeven de internationale situatie mag geen ontwikkeling van de wereldhandel worden verwacht waaraan de economie van ons land zich zal kunnen optrekken. Tot groeien op "eigen kracht" is de economie van ons land nauwelijks in staat afhankelijk als ze is van de internationale afzetontwikkeling. En als er al een beetje groei mogelijk is verdwijnt de opbrengst daarvan voor het grootste deel aan hogere prijzen voor energie en aan hogere milieulasten. Het productie- en consumptiepakket van ons land is nu eenmaal zo samengesteld dat het van een hoog energieverbruik afhankelijk is en een zware milieubelasting oplevert.

Bij minder groei en een tekortschietende werkgelegenheid valt er aan een rechtvaardige verdeling van wat er is niet te denken. Iedereen maakt zich op om te zorgen bij die verdeling niet achteraan in de rij te komen staan. Dat kan ook, want dank zij de economische groei in het verleden zijn veel mensen in ons land beter opgeleid, weerbaar en zowel individueel als collectief tot actie bereid.

De vergrote weerbaarheid en actiebereidheid is op zich een goede zaak, vooral voor de democratie die pas kan opbloeien door de "bemoeizucht" van actieve en weerbare mensen.

Wanneer aan die grotere weerbaarheid echter niet een sterk gevoel van solidariteit met anderen wordt toegevoegd leidt ze alleen maar tot een scherpere concurrentie tussen individuen en groepen. Als er maar beperkte mogelijkheden zijn tot welvaartsverbetering voor iedereen en er voor de verdeling prioriteiten moeten worden gesteld, weegt de noodzaak om weerbaarheid te koppelen aan solidariteit dubbel zo zwaar. Zonder dat leidt de grotere weerbaarheid er alleen maar toe dat toch de sterkste wint.

Zoals gezegd, mensen hebben allemaal hun gerechtvaardigde redenen om naar een wat hogere welvaart, naar een beter plekje in de samenleving, te willen streven. Maar als er te weinig is om aan alle wensen en verlangens tegelijkertijd te voldoen zal toch de wens van de één wat dringender worden genoemd dan die van de ander. En daarbij kunnen forse meningsverschillen ontstaan. We kunnen dagelijks de uitingen daarvan horen: over vrouwen die terug moeten naar de keuken en de kinderen nu er zo weinig werk is; over buitenlanders die hier de boel komen opeten, de straten onveilig maken en zouden moeten "oprotten" naar hun eigen land; over arbeidsongeschikten die te lui zijn om te werken en de sociale lasten omhoog jagen; over de jeugd die een te grote mond heeft en wier handen niet naar werken staan, enz. enz. En laten we daarover eerlijk zijn: er zijn ook vakbondsleden die er zo over denken. Als daarmee de richting zou zijn aangegeven waarin ons land zich beweegt ziet het er maar somber uit.

Natuurlijk, het is hier wat overdreven voorgesteld. Er zijn veel méér mensen die er anders over denken. Maar het kan geen kwaad om vast te stellen dat de vraag

hoe democratisch we zijn pas naar waarheid wordt ingevuld wanneer we onze houding jegens "minderen" en minderheden moeten bepalen. Democratie houdt niet alleen in dat er met meerderheid van stemmen wordt besloten, maar óók dat die meerderheid niet alleen het eigen belang vooropstelt.

Omdat de komende jaren de verdelingsproblemen extra zwaar dreigen te worden hebben we in het voorgaande het belang onderstreept van een democratische en solidaire houding.

Zoals we in Hoofdstuk III al hebben aangegeven vinden wij dat de economische en technologische ontwikkeling gestuurd moeten worden en afgestemd op de verwerkelijking van algemeen aanvaarde maatschappelijke doelstellingen. Dat legt ons de verplichting op om een programma van doelstellingen op te stellen waarin we niet nauwgezet de aanbiedingen van de radio- en TV-reclame volgen, maar waarin duidelijk het streven tot uitdrukking komt naar een voor allen leefbaarder samenleving. We kunnen daarbij in belangrijke mate aansluiten bij het eisenprogramma van de FNV, dat immers volgens dezelfde grondslag en doelstellingen werkt als wij. We kunnen een onderscheid maken tussen doelstellingen die voor alle werknemers van belang zijn en doelstellingen die voor verschillende groepen van werknemers verschillend mogen en moeten worden ingevuld. Het spreekt bijvoorbeeld vanzelf dat voor de méerderheid van de werknemers in de industrie de werkgelegenheidsproblematiek op een andere wijze moet worden aangepakt, dan bijvoorbeeld voor grote groepen ambtenaren, al is dat ook weer niet over de hele linie het geval. Het zal ook duidelijk zijn dat een programma ter verhoging van de kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen er anders zal uitzien dan een dergelijk programma voor mannen en ook een hogere prioriteit zal moeten hebben. Dit zijn maar een paar voorbeelden van de vele mogelijkheden om groepen werknemers te onderscheiden naar de wijze waarop aan hun belangenbehartiging inhoud moet worden gegeven.

In het volgende hoofdstuk zullen we dat voor het werkerterrein van onze bond nader uitwerken. Op deze plaats besluiten we met het aangeven van een aantal doelstellingen die door de gehele vakbeweging kunnen worden gedragen:

- koopkrachthandhaving zal en uit sociale overwegingen en om het verder inzakken van de economie te voorkomen bovenaan het eisenpakket blijven staan; de mogelijkheden om daarbovenuit een wezenlijke koopkrachtverbetering voor iedereen te boeken worden in belangrijke mate beperkt door de ontwikkeling van de wereldhandel en zijn daarnaast afhankelijk van de mate waarin een oplossing kan worden gevonden voor grote maatschappelijke knelpunten als de milieuproblematiek, het energievraagstuk en de internationale conflictdreiging daarin en de ongelijke internationale welvaartverdeling; niettemin zullen we voor de lagere inkomensgroepen naar een verbetering van de financiële positie blijven streven;

- de ontwikkeling van de micro-electronica houdt behalve een aantal mogelijkheden voor welvaartsverbetering, zoals soms verbetering van de kwaliteit van de

arbeid, ook een aantal mogelijkheden in die ons niet aanstaan, zoals verscherping van de controle op wat mensen in huis, op straat en in het bedrijf doen, het verzamelen en voor commerciële doeleinden aanwenden van persoonsgegevens tot en met de voorprogrammering van ons gedrag via de beheersing van van het informatie-aanbod en door standaardisering van consumptie en verbruik; we zullen ons om die reden inzetten voor een zo gedecentraliseerd mogelijke toepassing van de micro-electronica en we zullen tevens het gevecht aangaan om de macht over het h^oe, w^{at} en voor wie van de informatie-systemen.

Daarnaast kunnen we – in willekeurige volgorde – nog de volgende doelstellingen opsommen, waarvan de verwijking zonder veel economische groei kan plaatsvinden en die stuk voor stuk zullen bijdragen aan de welvaart en het welzijn van grote groepen mensen:

- een vergroting van de zeggenschap van de werknemers in hun werksituatie;
- een rechtvaardiger verdeling van werk en inkomen;
- meer vrije tijd;
- verbetering van de kwaliteit van de arbeid;
- betere opleidingsmogelijkheden in en buiten het bedrijf;
- betere huisvesting en een grotere veiligheid voor de gezondheid in de woon- en werkomgeving;
- grotere aandacht voor individuele situaties en daarvoor grotere sociale zekerheid en geborgenheid;
- opheffing van de bestaande discriminaties in en buiten het arbeidsproces;
- daadwerkelijke solidariteit tussen werkenden onderling en tussen deze en de uitkeringsgerechtigden van sociale zekerheid en sociale voorzieningen.



Een situatieschets voor de Industriebond FNV



1. Inleiding.

De in het vorige hoofdstuk geschetste ontwikkelingslijnen houden voor onze bond de boodschap in dat – naast een voortzetting van de inspanningen op de meer traditionele terreinen van belangenbehartiging: arbeidsvoorwaarden, sociale verzekeringen/voorzieningen en pensioenen – het sinds enige jaren gestarte beleid gericht op de omvang, de verdeling en de kwaliteit van de werkgelegenheid met nog meer kracht moet worden aangepakt.

De dalende industriële werkgelegenheid, dikwijls in bedrijfstakken waar de bond tot dusver de hoogste organisatiegraad kende, en de veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking houden de mogelijkheid in van:

- een daling van het ledental en een vermindering van de organisatiegraad;
- een grotere verscheidenheid binnen het ledental van de bond door een grotere binding van de leden aan bedrijfs- resp. groepsspecifieke belangen.

We zijn vol vertrouwen dat we de daling van het ledental als gevolg van de verminderde werkgelegenheid kunnen bestrijden door een verhoging van de organisatiegraad. Voorts zullen wij aansluiting zoeken bij de gewijzigde samenstelling van de beroepsbevolking en de vergrote belangstelling voor belangenbehartiging in "kleinere collectiviteiten" door een grotere differentiatie binnen het beleid. Het spreekt vanzelf dat daaraan grenzen zijn gesteld door de behoefte aan coördinatie (zie hoofdstuk II) en door de mogelijkheden van het bondsapparaat. Dit laatste vooral omdat in de huidige werkgelegenheidssituatie het bondsapparaat ook zal moeten worden ingezet om aan een toenemende vraag naar individuele belangenbehartiging te kunnen voldoen. Daarnaast zullen we degenen die buiten het arbeidsproces zijn geraakt niet laten vallen. Wij zullen niet door de werkgevers in hun ontslagbeleid laten uitmaken voor wie wij w^{el} of niet de belangen zullen behartigen.

Op de inhoud van de belangenbehartiging voor de verschillende groepen komen we in dit hoofdstuk nog terug. Maar nu eerst aandacht voor de werkgelegenheidsontwikkeling in "onze" bedrijfstakken.

2. De industriële werkgelegenheid.

In het voorgaande zijn we al uitvoerig op de werkgelegenheidsontwikkeling ingegaan. Sinds 1973 zijn alleen al op het werkterrein van onze bond 150.000 arbeidsplaatsen verdwenen.

We zullen in die ontwikkeling niet berusten. Het is voor de welvaart en het welzijn van ons land van fundamentele betekenis dat de industriële werkgelegenheid behouden blijft en dat de kwaliteit van deze werkgelegenheid hoog genoeg is om een blijvende aantrekkingskracht op de beroepsbevolking uit te oefenen. Het is ons niet voldoende als de werkloosheid (officieel geregistreerde en zgn. verborgen werkloosheid samen reeds nu ruim boven de 10 o/o van de beroepsbevolking) een "béetje" wordt bestreden; er moet in ruime mate werkgelegenheid komen voor een groeiende beroepsbevolking. Om die doelstelling te be-

reiken is het niet genoeg als in de kwartaire sector (overheid en niet commerciële dienstverlening) een paar duizend extra arbeidsplaatsen zouden worden gecreëerd. Omdat ook aan de werkgelegenheid in de kwartaire sector de eis moet worden gesteld dat ze op maatschappelijk zinvolle produktie is gericht valt niet in te zien hoe de algemeen aanvaarde doelstelling van volledige en volwaardige werkgelegenheid kan worden waargemaakt zonder een effectieve bijdrage daaraan van de industrie.

Voor alle duidelijkheid moeten we hier de opmerking aan toevoegen dat wij geen tegenstander zijn van een uitbreiding van de werkgelegenheid in de overheidssector. Maar de eis dat ook de werkgelegenheid bij de overheid getoetst moet worden aan de vraag of ze maatschappelijk gezien zinvol is, gevoegd bij het feit dat er ook nu al grote problemen bestaan bij de financiering van de collectieve sector, leidt tot de conclusie dat langs deze weg alleen geen afdoende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek kan worden gevonden. Een bijdrage daaraan door het scheppen van werkgelegenheid in de industriële sector is onmisbaar; daarnaast zal in alle sectoren door middel van arbeidstijdverkorting ruimte voor de verdeling van de werkgelegenheid moeten worden gevonden.

Het kan wat de kosten van het werkgelegenheidsbeleid betreft niet voldoende worden herhaald dat deze op geen enkele manier zijn te ontlopen; zonder arbeidstijdverkorting moeten en een grotere uitbreiding van de werkgelegenheid bij de overheid en een grotere werkloosheid worden gefinancierd dan met arbeidstijdverkorting het geval zal zijn. De vorm van de arbeidstijdverkorting zal zodanig moeten worden gekozen dat de verdelende effecten ervan maximaal zijn; dit maakt het noodzakelijk dat over die verdeling in het raam van arbeidsplaatsenovereenkomsten waterdichte afspraken worden gemaakt.

Daarnaast moeten de arbeidsomstandigheden worden verbeterd; de kwaliteit van de arbeidsplaatsen moet worden verhoogd; de faciliteiten voor om-, her- en bijscholing moeten worden uitgebreid, waarbij ook de bedrijven zelf een inspanning moeten leveren, terwijl ook de selectie-eisen van de werkgevers in het aanstellings-, promotie- en ontslagbeleid aan de samenstelling van het arbeidsaanbod moeten worden aangepast. Ook dat zijn zaken waarover in het raam van arbeidsplaatsenovereenkomsten afspraken zullen moeten worden gemaakt.

Ook de overheid zal voor een straffere reglementering van het arbeidsmarktgedrag van werkgevers de nodige maatregelen moeten nemen. Het beleid van onze bond zal erop zijn gericht de pogingen van de werkgevers tegen te gaan om door het scheppen van een "vrije sector" op de arbeidsmarkt (koppelbazen, commerciële arbeidsbemiddeling, tijdelijke dienstverbanden en deeltijdarbeid waar volledige en volwaardige banen mogelijk zijn) aan deze reglementering te ontsnappen. Wij weten dat we hiermee geen geringe eisen aan de werkgevers stellen. Dat geldt te meer daar de industrie tegelijkertijd voor de niet geringe opgave staat om zich aan de veranderde omstandigheden op de wereldmarkt aan te passen. Daarnaast zal ook de aanpassing aan de eisen van het milieubeleid en de gewijzigde energie-

situatie voor veel bedrijven problemen meebrengen. De optelsom van deze eisen zal de financiële draagkracht van een groot aantal bedrijven te boven gaan. Zonder financiële steun van de gemeenschap zal het dikwijls niet lukken. Wij vinden dat die steun er moet komen en wel in het kader van een industrieel sectorbeleid. Dit beleid zal aanvankelijk extra overheidsuitgaven vragen en moeten worden volgehouden totdat de financiële structuur van de industrie voldoende is hersteld om het voortbestaan uit eigen middelen te kunnen financieren.

We komen hier aan een delicaat punt waar we niet omheen willen. Als wij van de parlementaire democratie vragen maatregelen te nemen tot herstel van de werkgelegenheid door de financiering van:

- een industrieel sectorbeleid;
- uitbreiding van de werkgelegenheid in de overheidssector;

- een arbeidsmarktbeleid gericht op verdeling van de werkgelegenheid en verbetering van de kwaliteit van de arbeid;

dan ontsnappen we niet aan de vraag wie dan die "gemeenschap" is die het gelag moet betalen.

Dat zijn wij. De werklozen en de arbeidsongeschikten hebben hun bijdrage al geleverd. Op de multinationals en die ondernemers die naar een "belastingparadijs" zijn uitgeweken hoeven we niet te rekenen. Er is trouwens geen enkele reden waarom de goed opgeleide generaties die nu tot de beroepsbevolking toetreden en geen enkele kans op een veilige en volwaardige arbeidsplaats hebben, tenzij daarvoor alle hens aan dek worden gehaald, daaraan niet zullen bijdragen. Het gaat uiteindelijk om hun toekomst. Geen regering, politieke partij of vakbond heeft het recht wat dit betreft op de populaire toer te gaan. Collectieve inspanningen kunnen alleen geleverd worden door de individuele inspanningen samen te voegen. De "gemeenschap" is geen wondermiddel waarmee de individuele bijdrage kan worden ontlopen.

Dat betekent dat in onze beleidsuitgangspunten, zowel ten behoeve van de financiering van de sociale voorzieningen, als ten behoeve van een betere verdeling van de werkgelegenheid, de welvaart en het welzijn, rekening zal worden gehouden met de algemene sociaal-economische situatie.

3. Individuele en collectieve belangenbehartiging.

In het voorgaande hebben we met de werkgelegenheid als uitgangspunt het algemene beleid besproken. Het gedifferentieerde beleid kan niet op dezelfde wijze worden besproken. De doelstellingen ervan zullen op bedrijfsniveau, op afdelingsniveau en op het niveau van de specifieke groepen, jeugdigen, vrouwen, enz. nader moeten worden ingevuld. Deze belangenbehartiging ten behoeve van de "kleinere" collectiviteiten zal een grotere plaats in het bondsbeleid moeten krijgen. De belangrijkste voorwaarde daartoe is dat de bedrijfsledengroepen, de afdelingen en de specifieke groepen gestimuleerd worden om in de eigen omgeving specifieke belangen te herkennen en voor de behartiging ervan actief te worden. De districtsbestuurders zullen in staat moeten worden gesteld om de

daarvoor nodige begeleiding te bieden.

Naast de belangenbehartiging ten behoeve van de kleinere collectiviteiten is ook de individuele belangenbehartiging van toenemende betekenis. De arbeidsmarktpositie van elke individuele werknemer wordt bij de huidige werkgelegenheidsontwikkeling en de spiraal van de neerwaartse mobiliteit ernstig verzwakt. Niet alleen de persoonlijke zekerheid op werkgelegenheid, maar ook de daarmee samenhangende inkomenspositie worden aangetast. In deze individuele posities ligt ook het belangrijkste argument om het algemene beleid af te stemmen op de sociaal-economische situatie. Loonmatiging, onderbetaling, inlevering, of hoe we het ook noemen vindt plaats doordat werknemers een zwakke arbeidsmarktpositie hebben. Deze situatie kan door een collectieve overschrijding van de sociaal-economische mogelijkheden alleen maar worden verergerd. Het enige juiste antwoord in deze situatie is een versterking van de individuele arbeidsmarktpositie. De middelen daartoe zijn: arbeidsplaatsenovereenkomsten en individuele begeleiding bij de arbeidsmarktinstaties en de bedrijfshiërarchie.

De individuele werknemer moet bij de bond terecht kunnen en daar persoonlijke dienstverlening ervaren. De toegankelijkheid van onze bondskantoren voor de leden, de aanspreekbaarheid van de bestuurders, onze telefonische en schriftelijke bereikbaarheid, de snelheid en de kwaliteit waarmee binnengekomen klachten worden afgehandeld zullen zo groot mogelijk moeten zijn.

Er is geen tegenstelling tussen collectieve belangenbehartiging, of deze nu de grote collectiviteit van alle bondsleden betreft of de kleinere collectiviteiten per bedrijf, per afdeling, resp. per andere groep en de individuele belangenbehartiging. Aan elk collectief beleid moet het inzicht ten grondslag liggen dat uiteindelijk individuele mensen er baat bij moeten hebben; aan elk gedifferentieerd beleid moet het inzicht ten grondslag liggen dat het voordeel van de ene specifieke groep niet ten koste van een andere groep mag worden verkregen; bij de individuele belangenbehartiging zullen we steeds de collectieve elementen daarin zoeken om de effectiviteit van de belangenbehartiging te vergroten.

De samenhang tussen deze verschillende vormen van belangenbehartiging is geen onveranderlijk gegeven; er vindt een voortdurende opschuiving plaats van individuele belangenbehartiging naar collectieve; de stelsels van sociale zekerheid en sociale voorzieningen en het wettelijk minimumloon bijvoorbeeld zijn terug te voeren op individuele belangenbehartiging in het verleden en pogingen om deze door steeds verdergaande collectivisering effectiever te maken. Uiteindelijk komt er dan een moment waarop van een zo grote maatschappelijke aanvaarding sprake is dat de aanvankelijk door de vakbeweging opgepakte taak door de wetgeving wordt overgenomen. Dit betekent niet dat er uiteindelijk geen behoefte aan individuele belangenbehartiging meer zou zijn en er uitsluitend nog collectieve belangenbehartiging op nationaal niveau zou plaatsvinden. De maatschappelijke ontwikkeling brengt mee dat steeds opnieuw individuele mensen in de knel zullen raken zonder dat daarvoor in de bestaande collec-

tieve voorzieningen een oplossing voorhanden is. Het is de taak van de vakbeweging deze mensen bij te staan in individuele belangenbehartiging. Daarbij zal de vakbeweging de gemeenschappelijke elementen in deze belangenbehartiging moeten ontdekken, waaruit dan weer nieuwe vormen van collectieve belangenbehartiging kunnen ontstaan. Er is dus sprake van een voortdurende en zichzelf herhalende opschuiving van individuele naar collectieve belangenbehartiging.

4. Lidmaatschap voor niet-werknemers.

In hoofdstuk III hebben we gezegd dat we een brede vakbeweging willen zijn. Wij willen de belangen behartigen van allen die kunnen en willen werken. Maar zoveel mensen willen wel, maar kunnen niet: ze zijn gepensioneerd, al of niet vervroegd, ze zijn ziek, arbeidsongeschikt of werkloos. Ook voor deze mensen willen wij de belangen daadwerkelijk behartigen. Deels doen we dat door in ons beleid op zodanige wijze rekening te houden met de sociaal-economische situatie dat de financiering van de overdrachtsinkomens kan worden veiliggesteld, dat betekent dus dat de geldmiddelen die de overheid nodig heeft om de uitkeringen van de niet-werkenden te financieren niet ten behoeve van een loonsverhoging zullen worden gevraagd. Daarnaast is er belangenbehartiging voor deze groep op andere terreinen: de begeleiding bij de verschillende instanties van de sociale verzekeringen, bij de arbeidsmarktinstaties enz.

De groei van het aantal mensen buiten het arbeidsproces plaatst ons voor vragen over het "hoe verder" van deze belangenbehartiging en over de taakverdeling daarbij met de FNV.

Bij de pogingen onze activiteiten op dit terrein te vergroten beperken we ons voorlopig tot diegenen die al lid van de bond waren voordat ze buiten het arbeidsproces kwamen. We zullen de belangenbehartiging voor deze groep nader omschrijven, waarbij ook zal worden bezien welke rol de bondsafdelingen hierbij kunnen spelen. Voor de meer collectieve aspecten van de belangenbehartiging zal in overleg met de FNV naar een taakverdeling worden gestreefd, waarbij overigens het behoud van het bondslidmaatschap als uitgangspunt wordt genomen. Dit laatste betekent ook dat hun functioneren, zowel als groep als individueel, binnen de bondsorganisatie nader moet worden geregeld.

Zij die geen lid van de bond waren voordat ze buiten het arbeidsproces raakten zullen voorlopig niet worden ingeschreven als lid. De beleids- en organisatorische consequenties daarvan zullen eerst veel grondiger moeten worden bekeken. De positie van deze groep zal daarom voor verdere studie naar de mogelijkheden, resp. problemen, van een opnemen in de bond op het programma voor verdere beleidsontwikkeling worden gezet.

5. Het district.

De door de bondsraad vastgestelde uitgangspunten gelden voor alle bondsgeledingen, dus ook voor het district, de afdelingen en de bedrijfsledengroepen. Bin-

nen deze uitgangspunten echter is ruimte voor differentiatie rekening houdend met specifieke situaties per bedrijf, bedrijfstype, regio of groepen in andere zin. Er is ook ruimte voor een zekere mate van autonomie, omdat de uitgangspunten niet volledig zijn in die zin dat ze niet alle denkbare situaties omvatten, en vooral omdat de uitgangspunten uitnodigen tot initiatief bij het verbeteren en activeren van de belangenbehartiging.

Deze opdracht tot initiatief en de daaraan verbonden autonomie ligt in eerste instantie bij het districtsteam, dat immers niet alleen elk initiatief te verwerken krijgt in de vorm van een grotere werkbezetting, maar dat ook via het districtshoofd een verantwoordingsplicht heeft tegenover het bondsbestuur.

De volgende stap is dat het team bij een initiatief een afdeling of een bedrijfsledengroep etc. tracht te betrekken; omgekeerd kan natuurlijk vanuit de afdeling of de bedrijfsledengroep het team bij een initiatief worden betrokken. Dit is de praktijk van elke dag maar het is misschien goed om hier in formele zin die praktijk te bevestigen en te stellen dat op het niveau van het district en daarvan afgeleid op het niveau van de afdelingen en de bedrijfsledengroepen binnen het kader van de uitgangspunten een autonomie bestaat, enerzijds ter opvulling van de in die uitgangspunten nagestreefde differentiatie, anderzijds ter aanvulling van de belangenbehartiging op terreinen waarop de uitgangspunten geen uitspraak doen. In alle gevallen loopt de verantwoordingsplicht via het team naar het bondsbestuur. Er mag van worden uitgegaan dat het bondsbestuur voldoende informatie aan het district geeft over activiteiten op centraal niveau, resp. voor activiteiten in andere districten om een goede coördinatie mogelijk te maken. Het is tegen de achtergrond van een goede overlegsituatie gedragen mogelijkheid van autonomie dat de stimulering van de activiteiten van de afdelingen en de bedrijfsledengroepen moet worden gezien.

6. De afdelingen.

Naar de bondsafdelingen kijken we vooral voor de mogelijkheden van belangenbehartiging en dienstverlening buiten het arbeidsproces, dus in de sfeer van wonen en leven. In de afdelingen is ruimte voor initiatieven op deze gebieden, aan de hand waarvan de mate van belangstelling voor onderwerpen in deze sfeer kan worden vastgesteld, de mogelijkheden resp. de noodzaak van begeleiding door de districtsbestuurder kunnen worden gezien en ervaringen verzameld waarop eventueel een uitbreiding van deze activiteiten kan worden gebaseerd.

Met het oog op een ondersteuning en begeleiding van de afdelingen en het district vanuit het centrale bondsapparaat zal dit onderwerp ook op het programma voor verdere beleidsontwikkeling (zie hoofdstuk VI.2) worden geplaatst.

7. Het bondswerk op het bedrijfsniveau.

Ook voor dit deel van het bondswerk volgen we de tweeledige redenering die hiervoor in paragraaf V.5.

werd gegeven: enerzijds is er de gebondenheid van alle bondsgeleden aan de door de bondsraad vastgestelde uitgangspunten, anderzijds is er als een logische aanvulling daarop een via het district verkregen autonomie. De centrale rol van het district vloeit evenals bij het afdelingswerk voort uit de verscheidenheid van situaties en mogelijkheden al naar gelang de omvang en de kwaliteit van de betrokken kadergroepen. Alleen het district kent in deze verscheidenheid de weg en kan het nuttig effect van de activiteiten voor de bond en zijn belangenbehartiging beoordelen.

Reeds een groot aantal jaren wordt er binnen de bond aan gewerkt ook op bedrijfsniveau de vakbeweging een eigen gezicht te geven. Het resultaat hiervan is, dat in ruim 500 bedrijven bedrijfsledengroepen zijn opgericht. De organisatievorm voor de bedrijfsgebonden belangenbehartiging is er. Over de omvang en doeltreffendheid van de activiteiten die de bedrijfsledengroepen verrichten kunnen we wat minder optimistisch zijn. Bedrijfsledengroepen hebben er vaak nogal moeite mee een eigen plaats in het bedrijf (en in de bond) te verwerven. Ondanks de vele inspanningen op het punt van de begeleiding en de scholing van de bedrijfskaderleden zijn we er maar in weinig bedrijven in geslaagd de bedrijfsledengroep tot een factor van betekenis te maken. De oorzaken hiervan, voorzover die samenhangen met het bondsbeleid, zijn van tweeërlei aard: de beleidsdifferentiatie heeft nog te weinig accent gekregen en de bondsstrategie op bedrijfsniveau heeft in onvoldoende mate de (on)mogelijkheden van het kaderlid als vertrekpunt genomen.

Voor wat betreft de bondsstrategie op bedrijfsniveau moet voortdurend in het oog worden gehouden, dat de belangenbehartiging voor een groot deel afhankelijk is van de inzet van onze kaderleden, en dat deze kaderleden alleen dan gemotiveerd kunnen blijven strijden, als er regelmatig resultaten worden geboekt. Zij willen voor hun collega's zaken binnenslepen en vinden het van secundair belang welke wegen daarvoor bewandeld moeten worden. In dit verband kunnen we niet om de constatering heen, dat op het ogenblik in veel bedrijven de ondernemingsraad meer mogelijkheden lijkt te bieden dan een eigen actie van de bedrijfsledengroep c.q. districtsbestuurder. Daarbij gaat het niet om theoretische mogelijkheden, maar om praktische inschattingen.

Daaruit trekken wij de conclusie, dat de ondernemingsraad een belangrijke plaats moet krijgen in het bondsbeleid gericht op de behartiging van bedrijfsspecifieke werknemersbelangen. De ondernemingsraad, en speciaal de fractie van de Industriebond FNV, zal meer nadrukkelijk een rol moeten gaan spelen bij het realiseren van vakbondsdoelstellingen. Dit betekent natuurlijk niet, dat we de beperkingen van het instituut ondernemingsraad niet langer zien. We zullen o.a. in het oog moeten houden, dat ondernemingsraadsleden allen loonafhankelijk zijn. Het betekent wel, dat de feitelijke situatie zoals die m.b.t. de ondernemingsraad gegroeid is, in het beleid verwerkt wordt.

Daarbij zien wij de taak van de ondernemingsraad in de belangenbehartiging als een aanvulling op, resp. een

uitwerking van, de belangenbehartiging per cao. Volgens de nieuwe wet op de ondernemingsraden treedt de raad op als onderhandelingspartner van de werkgever, tenzij "de betrokken aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een cao". De bond moet dus via het cao-overleg zorgen dat er een duidelijke en aanvaardbare taakverdeling met de ondernemingsraad ontstaat. Indien en voorzover dat het geval is moet ten behoeve van de belangenbehartiging van de (wettelijke) mogelijkheden van de ondernemingsraad een zo goed mogelijk gebruik worden gemaakt.

Het spreekt vanzelf dat er van bedrijf tot bedrijf verschillende conclusies kunnen worden getrokken over de mogelijkheden om via de ondernemingsraad tot een optimale belangenbehartiging te komen. Dat kan o.a. samenhangen met:

- de opstelling van de werkgever(s) in het cao-overleg over de taakverdeling tussen het cao-overleg en het ondernemingsraadsoverleg;
- de mate waarin de mogelijkheden tot bedrijfsspecifieke belangenbehartiging door invloeden van buiten het bedrijf worden meebepaald;
- de samenstelling van de ondernemingsraad, in het bijzonder de aanwezigheid daarin van leden van onze bond.

Luidt de conclusie t.a.v. de mogelijkheden om via de ondernemingsraad tot een optimale belangenbehartiging te komen positief dan wordt de fractie van onze bond in de raad tot een soort onderhandelingsdelegatie die de zaken in aanvulling op, resp. ter uitvoering van de cao krijgt te behandelen. Kan op zo'n punt via de ondernemingsraad geen doorbraak worden bereikt dan wordt het weer onderwerp van gesprek tussen de bond en de directie. In dat geval treedt de bezoldigde bestuurder "als vanouds" op als woordvoerder van de bondsdelegatie.

Luidt de conclusie dat via de ondernemingsraad niet tot een optimale belangenbehartiging kan worden gekomen dan vormt de vakbondsdelegatie met als woordvoerder de bezoldigde bestuurder het belangrijkste overlegkanaal tussen bond en directie. Omdat het voor een bezoldigde bestuurder doorgaans niet doenlijk zal zijn om zich zeer veelvuldig bezig te houden met elk bedrijf in zijn "pakket" kan het nuttig zijn om de "zelfwerkzaamheid" van de onbezoldigde leden van de delegatie te vergroten. Dit zal vooral betrekking hebben op de voorbereiding van het overleg met de directie.

Op tweeërlei manier is dus de bond bij de ondernemingsraad betrokken: 1e komt de afbakening van het werkkterrein van de raad tot stand via het cao-overleg; 2e worden de mogelijkheden om voor de niet per cao geregelde zaken via de ondernemingsraad tot een goede belangenbehartiging te komen afgewogen tegen de mogelijkheden van de vakbondsdelegatie.

M.b.t. de taakverdeling tussen de ondernemingsraadsleden, de bedrijfsledengroep en de districtsbestuurder kunnen de volgende kanttekeningen worden geplaatst. De ondernemingsraadsleden die door de bond zijn gekandidaat zijn kaderleden van de bond, die een onderhandelingsfunctie in het kader van het vakbonds-

beleid uitoefenen. Zij nemen als kaderleden deel aan de besluitvorming in de bedrijfsledengroep en stippen tezamen met de andere kaderleden de strategie uit die gevolgd zal worden bij het realiseren van de verlangens. De ondernemingsraadsleden zijn voor hun activiteiten verantwoording verschuldigd aan de bedrijfsledengroep.

De districtsbestuurder opereert op bedrijfsniveau in het kader van het bondsbeleid zoals dat door de bedrijfsledengroep is uitgestippeld. Voorwaarde daarvoor is wel, dat dit bondsbeleid niet in strijd is met de landelijke beleidsuitgangspunten. Dat wil niet zeggen, dat de districtsbestuurder louter uitvoerder is van door anderen uitgestippeld beleid. Hij heeft tot taak op basis van zijn kennis en ervaring bij te dragen aan de kwaliteit van de besluitvorming van de bedrijfsledengroep. Deze begeleidende rol moet als zeer belangrijk worden gekwalificeerd. Naast de begeleidende rol is de rol van onderhandelaar van veel belang. Het onderhandelen met de werkgever mag echter geen exclusief recht van de districtsbestuurder zijn. Hij behoort dit te doen tezamen met enkele kaderleden (vakbondsdelegatie), waarbij deze kaderleden zich niet behoeven te beperken tot het aanhoren van de discussie. Tenslotte zal de districtsbestuurder ook de rol moeten spelen van de 'corrector', in het geval de bedrijfsledengroep in strijd dreigt te gaan handelen met de beleidsuitgangspunten. Aanvullend hierop is de bevoegdheid van de bedrijfsledengroep om bij andere bondsorganen bezwaar te maken tegen de wijze waarop de bestuurder zijn taak opvat.

In het programma voor verdere beleidsontwikkeling is een studie opgenomen naar de totaliteit van de relatie bestuurder - kaderleden - de kaderfuncties - ondernemingsraad - bedrijfsledengroep en afdeling. Aan de hand daarvan zal de samenwerking tussen de verschillende bondsgeleden aan de orde kunnen komen.

8. De inzet van het bondsapparaat.

Zoals in het voorgaande gezegd brengt de maatschappelijke ontwikkeling een grotere behoefte mee om in het bondsbeleid de belangenbehartiging van de kleinere collectiviteiten te versterken, om de eigen rol daarbij van bedrijfsledengroepen, afdelingen en specifieke groepen te vergroten en om de individuele belangenbehartiging te versterken. Tegelijkertijd mogen we zeggen dat door de krachtenbundeling in de federatie - en straks in de fusie - onze mogelijkheden om deze taken op te pakken zijn vergroot.

De voorziene uitbreiding van activiteiten kan echter niet door het omdraaien van een knop worden tot stand gebracht.

Allereerst zal de meer specifieke belangenbehartiging samen met de betrokken leden(groepen) worden concreetiseerd en in uitvoering worden genomen. Het zal beslist niet mogelijk zijn om, voorzover de activiteitenvergroting afhankelijk is van een initiatief van de districtsbestuurders, in alle bedrijven tegelijk van start te gaan. Er zijn bovendien een bijzonder groot aantal bedrijven met een te beperkt aantal leden om daarvan een goede aanzet voor activiteitenvergroting zonder meer te mogen verwachten. In die bedrijven zal de

versterking van de activiteiten gekoppeld moeten zijn aan een wervingscampagne.

Bovendien mag de versterking van de activiteiten niet ten koste van het lopende werk gaan.

Voor sommige specifieke groepen, vrouwen, jeugdigen, enz. zullen eigen beleidsprogramma's moeten worden opgesteld (zie bijvoorbeeld de nota Mannen, vrouwen en arbeid).

De in het middellange termijnbeleid nagestreefde taakverbreding zal weerslag moeten krijgen in een daarop afgestemd programma van bezoldigdenopleiding en instructie; de band tussen de dagelijkse eisen van het werk en de inhoud van dit programma moet zo direct mogelijk zijn; in aansluiting daarop zal ook in het programma van scholing en vorming voor leden en kaderleden de bedoelingen van het beleid moeten worden toegelicht en zullen voor specifieke onderwerpen specifieke cursussen moeten worden opgezet; dit laatste is ook het geval voor de voorgenomen grotere ondersteuning vanuit het bondsapparaat van de kaderleden die een ondernemingsraadsfunctie vervullen.

Deze opsomming van zaken die met de voorgenomen taakverbreding samenhangen maakt duidelijk dat we met enige geleidelijkheid te werk zullen moeten gaan. Dat laatste is zo vanwege de kwaliteitseisen die we aan ons werk moeten stellen. Het is ook zo omdat bij alle beleidsdiscussies niet over het hoofd mag worden gezien dat de aan het bondsapparaat gestelde eisen niet door een "apparaat", maar door mensen moeten worden uitgevoerd. Nòch de kaderleden in bedrijven en afdelingen, nòch de mensen in dienst van de bond mogen door overhaaste besluitvorming voor een onmogelijke taak komen te staan. Wat de laatste groep betreft: ook de bond is een werkgever met personeel dat aanspraak maakt op een goed personeelsbeleid en op een goede belangenbehartiging.

9. Verhouding tot de overheid en de politieke partijen.

De voorziene toeneming van het overheidsingrijpen in de economie leidt tot de conclusie dat onze contacten met, resp. onze invloed op de politieke partijen moet worden vergroot. Dit zal evenals onze contacten met de verschillende departementen minder dan voorheen op incidentele wijze moeten plaatsvinden maar vanuit onze beleidsuitgangspunten doelbewust worden begeleid.

De contacten met de politieke partijen zullen niet het karakter van officiële bindingen krijgen. Zij zullen veelzijdig zijn en op informatie-uitwisseling gericht.

Bij de contacten met de overheid zal meer dan tot dusver aandacht aan de regionale overheid worden gegeven. De wijze waarop dit vorm moet krijgen zal in het programma van beleidsontwikkeling nader worden bekeken.

Al deze contacten zullen vanuit een positie van politieke onafhankelijkheid plaatsvinden. De enige politieke binding die wij erkennen is die aan onze eigen beleidsuitgangspunten. Dat sluit niet uit dat wij ons kunnen uitspreken over de programma's van politieke partijen en de mate van begrip resp. ondersteuning voor doelstellingen van de vakbeweging die wij daarin

menen te herkennen.

Naast contacten in de sfeer van de overheid zullen wij de mogelijkheden tot samenwerking met andere organisaties en met wetenschappelijke instellingen en individuele wetenschappers proberen te stimuleren. Het gaat daarbij vooral om vragen als: hoe kunnen wij de verdeling van de onderzoeksgelden beïnvloeden, resp. de belangstelling voor bepaalde onderzoeksrichtingen stimuleren.

Deze contacten zullen op zodanige manier aan voorwaarden worden verbonden dat de samenhang met onze beleidsdoelstellingen steeds aanwezig blijft.



Beleidsconclusies



1. Prioriteiten en uitgangspunten.

De bond kiest voor zijn beleid de volgende prioriteiten:

- volledige en volwaardige werkgelegenheid voor allen die kunnen en willen werken;
- gelijke kansen op de arbeidsmarkt, bestrijding van discriminatie van welke groep dan ook zowel in algemeen maatschappelijk opzicht als wat betreft de arbeidsvoorwaarden;
- handhaving van de koopkracht zowel voor werknemers als voor uitkeringsgerechtigden van sociale verzekeringen, beide groepen in elk geval tot het niveau van het modale inkomen;
- productie sterker richten op maatschappelijke doelstellingen.

De uitdrukking prioriteiten houdt in, dat wij bij de uitvoering van ons beleid steeds voorrang zullen geven aan die maatregelen die de realisering van deze punten dienen. Daardoor wordt voorrang gegeven aan de verbetering van de positie van de achtergestelde groepen, onder wie de laagstbetaalden, en wordt tegelijkertijd de basis gelegd voor een beleid gericht op de welvaart en het welzijn van iederéén.

Prioriteiten worden gesteld vanuit de overweging dat de bomen niet tot in de hemel groeien. Maar de hanteering van het uitgangspunt dat er bij beperkte middelen keuzes moeten worden gemaakt mag niet worden uitgelegd als een blijk van instemming met de bezuinigingswoede die ons land van tijd tot tijd overvalt. Het gaat erom voorrang te geven aan wat voorrang verdient. Als richtsnoer zullen we daarbij hanteren de vraag wat, naar ons eigen oordeel, de mogelijkheden zijn van de algemene sociaal-economische ontwikkelingen. Tevens hanteren we daarbij als maatstaf dat binnen de totale collectiviteit van degenen wier belangen wij behartigen géén deelbelangen zwaarder wegen dan het belang van allen bij deze prioriteiten. Ter realisering van deze prioriteiten en verdergaande doelstellingen gelden de volgende uitgangspunten:

Werkgelegenheidsbeleid (algemeen).

Voor het behoud en de verbetering van de werkgelegenheid zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht kiest de bond voor een drie-sporenbeleid;

- behoud en versterking van de werkgelegenheid in de marktsector, met bijzondere aandacht voor de positie van het midden- en kleinbedrijf;
- uitbreiding van de werkgelegenheid in de overheidssector gericht op reële maatschappelijke behoeften;
- herverdeling van het werk door middel van arbeidstijdverkorting en reglementering van het arbeidsmarktgedrag van werkgevers.

Industrieel sectorbeleid.

De bond zal zich krachtig inzetten voor een industrieel sectorbeleid van de overheid. Doelstelling daarvan is een maximale bijdrage van de industrie aan de welvaart en het welzijn in ons land te bevorderen; de industriële ontwikkeling dienstbaar te maken aan de doelstellingen van het energie- en het milieubeleid; een halt toe te roepen aan de vermindering van de indus-

triële werkgelegenheid; waar mogelijk te komen tot een uitbreiding van die werkgelegenheid en de kwaliteit ervan zodanig te verbeteren dat de aantrekkingskracht ervan op de beroepsbevolking toeneemt. Vooruitlopend op overheidsactiviteiten terzake zullen wij op "eigen" kracht streven naar:

- verdeling van de werkgelegenheid, o.a. door middel van arbeidstijdverkorting;
- afspraken met de werkgevers over het aanstellings-, promotie- en ontslagbeleid; de uitbreiding van faciliteiten ook van bedrijfswege voor om-, her- en bijscholing; e.e.a. gericht op een betere aanpassing van de vraag naar arbeid op het aanbod van de beroepsbevolking;
- het tegengaan in de personeelsplanning van het oneigenlijk gebruik van WAO en VUT;
- het tegengaan van personeelsrecrutering uit de zgn. "vrije" sector van de arbeidsmarkt (koppelbazen, commerciële arbeidsbemiddeling, de vervanging van volledige en volwaardige banen door tijdelijke en deeltijdarbeid);
- verbetering van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van het werk;
- de arbeidsmogelijkheden voor vrouwen in de industrie bevorderen, o.a. door middel van de aanstellings-eisen en door speciale faciliteiten voor om-, her- en bijscholing.

Afoming van overwinsten.

De bond eist van de overheid dat er een effectieve regeling komt ter afoming van overwinsten en de aanwending daarvan ter bevordering van de werkgelegenheid; eventueel zal de bond ook hierbij op "eigen kracht" mogelijkheden zoeken, vooruitlopend op een overheidsbeleid.

Beleidsdifferentiatie.

De Industriebond FNV streeft naar een differentiatie van zijn beleid, opdat ook de bijzondere belangen van groepen leden kunnen behartigd. Dit betreft zowel groepen als jongeren, vrouwen, buitenlanders, enz., als de leden die tezamen een bedrijfsledengroep of regionale afdeling vormen. Naast de belangenbehartiging van de kleinere collectiviteiten zal ook meer nadruk worden gelegd op de individuele belangenbehartiging. De individuele werknemer moet bij de bond terecht kunnen en daar persoonlijke dienstverlening ervaren.

De beleidsdifferentiatie zal in overeenstemming met de prioriteiten en uitgangspunten zijn.

Bond en leden.

De Industriebond FNV is zich ervan bewust, dat het vakbondsbeleid niet alleen aan inhoudelijke criteria moet voldoen, maar ook herkenbaar moet zijn voor de leden. De herkenbaarheid wordt sterk bepaald door de wijze waarop het beleid tot stand komt en de wijze waarop het wordt uitgevoerd; om die reden zal:

- de informatievoorziening binnen de bond voortdurend afgestemd worden op zijn effecten voor de positie van de (kader)leden;
- gezocht blijven worden naar mogelijkheden voor leden om het landelijk bondsbeleid sterker te beïnvloeden;

vloeden;

- de autonomie van bedrijfsledengroepen en regionale afdelingen om binnen het kader van het landelijk beleid een op de eigen situatie afgestemd beleid te voeren, worden vergroot.

Ondernemingsraad.

In het streven de belangenbehartiging op het niveau van het bedrijf te versterken zal ook de ondernemingsraad worden betrokken. Daarbij zien wij de taak van de ondernemingsraad in de belangenbehartiging als een aanvulling op, resp. een uitwerking van, de belangenbehartiging per cao. Aan de omschrijving van deze taak zal in het cao-overleg aandacht worden gegeven.

Gegeven de uit het cao-overleg voortvloeiende taken zal ten behoeve van de belangenbehartiging een optimaal gebruik worden gemaakt van de (wettelijke) mogelijkheden van de ondernemingsraad. De door de bond gekandideerde leden van de raad worden beschouwd als kaderleden die een onderhandelingsfunctie in het kader van het bondsbeleid uitoefenen.

Leden die niet aan het arbeidsproces deelnemen.

De Industriebond FNV is een vakorganisatie die zowel opkomt voor de belangen van de werkenden als voor hen die niet aan het arbeidsproces deelnemen.

Voor de niet-werkenden heeft tot nu toe de nadruk gelegen op het op landelijk niveau veilig stellen van de hoogte van de sociale uitkeringen. Voor de nabije toekomst zal ernaar worden gestreefd met behoud van deze belangrijke activiteit, op plaatselijk niveau de niet-werkende leden te begeleiden bij hun contacten met de instanties van de sociale verzekeringen, bij hun pogingen om geheel of gedeeltelijk (weer) beroepsarbeid te gaan verrichten en hen terzijde te staan bij het organiseren van activiteiten gericht op de belangenbehartiging van deze groep.

Internationaal.

Ook in internationaal verband zullen de vakbondsactiviteiten moeten worden versterkt en wel in het bijzonder op het punt van:

- de informatieverwerving en de uitwisseling daarvan;
- het beleid van de multinationale ondernemingen;
- ondersteuning van het vakbondswerk in de landen van de 3e wereld.

2. Programma voor beleidsontwikkeling.

Technologische ontwikkeling. 1)

Een studie naar de aspecten van de technologische ontwikkeling; de mogelijkheden voor een overheidsbeleid terzake; de mogelijkheden voor een bondsbeleid, waarbij naast de werkgelegenheidsaspecten ook aandacht zal worden gegeven aan het belang van een voldoende persoonlijke "privacy" in bedrijf en anderszins in de wereld van de micro-electronica; de machtsstructuur in de informatiesystemen en de mogelijkheden voor de vakbeweging om daarop invloed te nemen; de betekenis van de industriële innovatie voor het industriële sectorbeleid.

Pensioenen en sociale verzekeringen. 1)

Een studie naar een alternatieve financieringsgrondslag voor de sociale verzekeringen; de beleggingsproblematiek van de sociale en pensioenfondsen; de toekomst van de WAO.

Onze verhouding tot de overheid.

De besluitvorming van de overheid staat onder invloed van belangengroepen. Dit betreft zowel een wezenlijk tot de parlementaire democratie behorende openlijke beïnvloeding van de besluitvorming in het parlement als een ongeziene en ongecontroleerde invloed op de besluitvorming in de overheidsbureaucratie. De bond zal zich op deze vraagstukken oriënteren ten behoeve van een nadere positiebepaling de driehoek werkgevers - overheid - vakbeweging.

Regionalisering van het werkgelegenheidsbeleid en sectorstructuurbeleid.

Studie naar mogelijkheden van een regionalisering van het werkgelegenheidsbeleid (regionale arbeidsplaatsenovereenkomsten) en sectorstructuurbeleid. Dit is tevens van belang voor het ontwikkelen van een minder incidenteel en meer beleidsmatig contact van de bond met de centrale en regionale overheid.

Mogelijkheden lidmaatschap.

Op korte termijn zal een studie worden gemaakt naar de mogelijkheden om mensen die niet aan het arbeidsproces deelnemen als bondslid in te schrijven. Op dit moment kan men bij uitreding uit het arbeidsproces een bestaand lidmaatschap voortzetten, maar zijn er geen mogelijkheden tot inschrijving voor hen die niet aan het arbeidsproces deelnemen.

Multi-rationale samenleving.

De consequenties voor onze samenleving - in het bijzonder de arbeidssituatie - dienen te worden onderzocht van de groei naar een multi-rationale samenleving, waarbij de duidelijke relatie met de positie van de derde landen gelegd dient te worden.

Het bondswerk in bedrijf en afdelingen.

Een samenhangende studie naar de taakverdeling tussen de verschillende bondsgeledingen, toegespitst op de relatie: cao-beleid en ondernemingsraad; het werk van de regionale vakbondsafdeling en dat van de bedrijfsledengroep; districtsbestuur en bedrijfsledengroep; de verschillende kaderfuncties, de samenwerking daartussen en de informatievoorziening aan kaderleden.

Het bondsbeleid t.a.v. concerns, inhoudelijk en organisatorisch.

Internationaal.

Een studie naar de mogelijkheden tot versterking van het internationale vakbondswerk. Daarbij zal met name worden gekeken naar het beleid ten opzichte van de multinationale ondernemingen en naar de mogelijkheden om de kaderleden in de betrokken ondernemingen actief in te schakelen bij het geven van vorm en inhoud aan dit beleid.

De kwaliteit van de arbeid.

Een studie naar de mogelijkheden om de kwaliteit van de werkgelegenheid te beïnvloeden, een en ander in relatie tot de eisen van de beroepsbevolking.

Wonen en leven.

Een studie naar de mogelijkheden tot uitbreiding van de belangenbehartiging en dienstverlening door de bond voor zaken buiten het arbeidsproces.

Publiciteit.

Een studie naar de verschillende aspecten van de vakbondspubliek, zowel intern als extern, landelijk, regionaal en plaatselijk, bedrijfsnieuws; hierbij te betrekken de beeldvorming over vakbondsactiviteiten en daarvoor relevante zaken, o.a. de sociaal-economische berichtgeving, in veel gelezen dagbladen, in radio- en t.v.-uitzendingen en in weekbladen.

1) Onderwerpen aanbevolen voor behandeling in zgn. thema-congressen.