

Werken met andere regels, niet zonder

Over Richard Freeman

Guy Van Gyes

Hoger Instituut voor de Arbeid (KULeuven)

Eén van de uitspraken waarmee Tony Blair midden jaren tachtig als jong parlementslid in Engeland naam maakte, was de volgende: "Het zijn de Conservatieven die zeggen dat je moet kiezen tussen efficiëntie en sociale rechtvaardigheid, dat je het éne slechts kunt hebben ten koste van het andere. Het is de historische opdracht van Labour aan te tonen dat beide, in feite, essentieel partners zijn." In het arbeidsmarktbeleid is de laatste decennia vooral de conservatieve denklogica dominerend geweest en dit niet alleen in Groot-Brittannië. Deregulering of, in vakbondstaal, de afbouw van sociale verworvenheden en instituties was dikwijls het ordewoord om de arbeidsmarkt 'beter' te laten functioneren.

Het stemmeffect van vakbonden

Deze denklogica werd gevoed door de geschriften van de zogenaamde neo-klassieke school in de economische wetenschap. Deze zuiver macro-economische visie vat de arbeidsmarkt fundamenteel op als een perfecte markt, waar zoals op een financiële beurs, een evenwichtsprijs tot stand komt door het vrije spel van vraag en aanbod. De neo-classici pleiten ervoor de arbeidsmarkt totaal vrij en concurrentieel te maken. Elke rigiditeit of inefficiëntie moet weggerukt worden. Het zuivere spel van vraag en aanbod zou dan een loonhoogte (prijs) opleveren waarbij (verplichte) werkloosheid onbestaande zou zijn. Voor de rigiditeit en de inefficiëntie van de huidige arbeidsmarkt zouden o.a. de vakbond en het systeem van collectieve onderhandelingen verantwoordelijk zijn. Vakbonden beleefden in de jaren tachtig van Reagan en Thatcher dan ook moeilijke tijden in respectie-

velijk de VS en in Groot-Brittannië.

Het is in deze context dat het boek *What do Unions do?* van de Harvard-economen Freeman en Medoff, gepubliceerd in 1984, voor een verrassend andere invalshoek zorgde. Deze overzichtsstudie peilde naar de economische effecten van het vakbondsoptreden in de Verenigde Staten [1]. De basisstelling van Freeman en Medoff luidde dat vakbonden weliswaar voor een zekere loonrigiditeit en hogere lonen zorgen, maar dat zij die 'inefficiëntie' compenseren doordat zij ook kostenbesparende effecten inhouden voor een bedrijf. Empirisch onderzoek leerde dat vakbonden voor een 'efficiënte' collectieve stem (voice) zorgden in een bedrijf. Vakbonden maken het mogelijk dat werknemers duidelijk hun problemen en verlangens kunnen uiten. Dat zorgt o.a. voor een vloeiender inrichting van de arbeidsorganisatie door een betere communicatie in het bedrijf, sterker gemotiveerde arbeidskrachten en minder verloop van werknemers (en dus ook minder aanwervings- en opleidingskosten). Het bleek ook dat vakbonds aanwezigheid dikwijls gepaard ging met een hogere productiviteit. Met deze collectieve-stem-theorie gingen de auteurs in tegen de traditionele economische theorie over vakbonden als een factor van inefficiëntie op de arbeidsmarkt.

Eén van beide auteurs willen we hier in het bijzonder voorstellen, namelijk Richard Freeman (°1945), omdat hij na dit spraakmakende boek steeds is blijven nadenken over wat ik via het Blair-citaat heb aangekaart: sociaal rechtvaardige maatregelen en instituties zijn niet per definitie economisch inefficiënt, staan niet per definitie voor verlies aan economische concurrentiekracht. Integendeel, ze kunnen daarvoor een

voorwaarde zijn.

Cambridge, Massachusetts

Freeman - niet te verwarren met de neo-liberale goeroe Milton Friedman - is uiteraard niet wat je een traditioneel 'linkse' denker zou noemen. Zoals straks nog uitgebreider ter sprake zal komen, is hij in de Amerikaanse constellatie wel te plaatsen binnen het democratische kamp van 'liberals'. Wetenschappelijk is hij een vertegenwoordiger van een groep Amerikaanse arbeids-economen die niet meestappen in het gevestigde neo-klasseke denken over de arbeidsmarkt. Andere bekende namen in deze groep zijn Solow, Thurow, Piore en Osterman. Opmerkelijk is dat ze bijna allemaal verbonden zijn aan het MIT of de Harvard University. Dit zijn twee zeer prestigieuze instellingen in het Amerikaanse universitaire landschap. Beide zijn gevestigd in Cambridge, Massachusetts. Daarom worden deze arbeidseconomen ook wel de 'Cambridge-groep' genoemd.

De basisstelling van deze groep is dat het niet zeer bruikbaar is de arbeidsmarkt te bekijken als een perfect concurrentiële markt. Met andere woorden: als men de diverse economische markten op een schaal zou plaatsen volgens de mate waarin het vrije prijzenspel van vraag en aanbod geldt, zou de arbeidsmarkt het laagst scoren. De arbeidsmarkt is zo anders, omdat het op deze markt om een moeilijker, complexer 'goed' gaat: werknemers die ingehuurd worden om hun tijd aan de productie van het bedrijf te besteden. Bij deze 'transactie' spelen ten eerste een reeks van psychologische en sociale overwegingen een grote rol, bijvoorbeeld: is het werk vervelend of aangenaam, is het loon rechtvaardig, hoe gaat het management met zijn personeel om? Productiviteitsverhoging van een werknemer vraagt ook een andere aanpak. Zo'n verhoging heeft dikwijls te maken met te verwerven kwalificaties: de werknemer voldoende werkzekerheid bieden dat hij zich wil bijscholen, hem voldoende loon bieden dat hij na de gevolgde training niet vertrekt uit het bedrijf, enzovoort.

Inzicht in het doen en laten van de betrokkenen, hun afspraken en instituties is dus essen-

tieel om het functioneren van de arbeidsmarkt te begrijpen. Theoretische marktsimulaties zijn daarvoor niet voldoende. Met deze opvattingen behoren deze arbeidseconomen tot de zogenaamde (neo-)institutionele school in de economische wetenschap.

De kloof tussen werknemer en bedrijf

Na de publicatie van *What do Unions do?* is Freeman meer en meer zijn bezorgdheid gaan uiten over de dalende macht en kracht van de Amerikaanse vakbonden. Zo uit Freeman in 1992 bij een reflectie over de al dan niet kritische literatuur die verscheen over zijn standaardwerk de vrees dat de VS naar een soort van 'ghetto-syndicalisme' evolueert, met alle gevolgen vandien: te grote macht van de werkgevers, een stijgende inkomensongelijkheid en hoogstwaarschijnlijk productiviteitsverlies.

Met dit aanklagen van de 'representation gap' in het Amerikaanse bedrijfsleven zit Freeman op één lijn met andere Amerikaanse analisten die de laatste jaren pleiten voor een ander economisch beleid in de VS, waarbij de overheid o.a. maatregelen zou nemen om de vakbonden meer slagkracht in de bedrijven te geven. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan het oprichten van ondernemingsraden naar analogie van Duitsland. Naast Freeman, gaat het om pleiters als Ray Marshall (*Secretary of Labor* onder Carter) en Thomas Kochan (MIT-prof en huidig voorzitter van het IIRA, de internationale vereniging van wetenschappers die arbeidsverhoudingen bestuderen). Ook de voormalige *Secretary of Labor* van Clinton, Robert Reich, kan aan dit rijtje toegevoegd worden. Na het aantreden van Clinton in 1992 vinden we de genoemde personen en dus ook Freeman terug in de zogenaamde commissie-Dunlop over de toekomst van de arbeidsverhoudingen (*the Future of Worker Management Relations*) [2]. De commissie, opgezet door de regering-Clinton, had als taak een rapport op te stellen over de modernisering van het Amerikaanse individuele en collectieve arbeidsrecht. Instituties als vakbonden en collectieve onderhandelingen werden in het rapport positief beoordeeld.

Deze conclusie lag in het verlengde van een

breder diagnose van de Amerikaanse economie die commissieleden als Freeman, maar ook bijvoorbeeld Marshall en Kochan, op andere plaatsen en tijdstippen reeds hadden gemaakt. Hun diagnose is in grote lijnen als volgt samen te vatten. Veel Amerikaanse bedrijven reageerden in de jaren tachtig op de economische problemen met massale ontslagen, loonsverminderingen, verregaande flexibiliteit en het algemeen drukken van de arbeidskosten. Op die manier trachten zij hun concurrentiekracht te behouden. Deze strategie had echter manifeste nadelen voor een meerderheid van de Amerikanen: weinig jobszekerheid, grote inkomensongelijkheid en een dalend aantal 'goede' jobs (wel meer zogenaamde McDonald-jobs aan zeer laag loon in de dienstensector).

Daarom stellen deze auteurs een alternatieve economische strategie voor. De kern van deze strategie situeert zich op het microvlak van de arbeidsorganisatie. Het Amerikaanse bedrijfsleven moet meer zogenaamde 'hoog performante werksystemen' ontwikkelen. Concurrentievoordeel moet gehaald worden uit het flexibel inspelen op de markt met kwalitatief hoogstaande producten die gemaakt worden op basis van een kennisvoorsprong. Om die keuze waar te maken is een specifiek soort van bedrijfsorganisatie nodig, waarbij hooggekwalificeerde en sterk gemotiveerde werknemers verregaand worden betrokken bij de besluitvorming in het bedrijf. Vakbondsaanwezigheid en een uitgebouwd systeem van collectief onderhandelen worden als vereisten beschouwd voor het welslagen van deze strategie. De voice van vakbonden blijkt noodzakelijk voor het succes op langere termijn voor dat soort van 'afgeplatte' arbeidsorganisatie waarin de samenwerking tussen management en werknemers centraal staat.

Besluit

De visie van deze Amerikaanse auteurs is ruwweg samen te vatten als:

- je moet de sociale regels en instituties niet ondergraven zoals de laatste decennia, zeker in de VS, heel sterk is gebeurd, maar ze juist vernieuwen of moderniseren;
- deze regels en instituties leveren immers een

essentiële bijdrage aan een concurrentie-strategie die efficiënter is voor een meerderheid van de bevolking.

De wetenschappelijke basisargumenten halen ze daarvoor uit een andere kijk op de arbeidsmarkt en zijn instituties. Paula Voos, een andere aanhangster van deze visie en verwijzend naar Freeman, vat het allemaal mooi samen als volgt: "We hebben een keuze. We kunnen blijven proberen te concurreren op basis van massaproductie aan altijd maar lagere lonen. Maar dit is geen economisch systeem dat aantrekkelijk is voor ons, of de meeste Amerikanen. We kunnen daarentegen proberen de productiviteit te verhogen door meer investeringen in hooggekwalificeerde en gemotiveerde arbeidskrachten, mensen die bereid zijn tot flexibiliteit omdat ze economische zekerheid kennen en een onafhankelijke stem in hun toekomst hebben. Voor dit aantrekkelijker scenario is het evenwel nodig dat de Amerikaanse werkgevers ophouden te ageren tegen collectieve onderhandelingen en in de plaats daarvan met de vakbonden samenwerken om de productie-keuzes te maken die dit land in staat stellen te concurreren op de wereldmarkt zonder de levensstandaard te verlagen".

Noten

- [1] Hierbij kunnen we het volgende opmerken: de studie van economische vakbondseffecten is in de VS eenvoudiger dan bij ons, omdat het vakbondswerk en -onderhandelen zich voornamelijk situeert op bedrijfsniveau en door de lage syndicalisatiegraad - rond de 10% momenteel - gemakkelijker een vergelijking kan gemaakt worden tussen economische segmenten met of zonder vakbondsaanwezigheid.
- [2] Dunlop was de voorzitter van de commissie. Ook hij is een Harvard-wetenschapper. Deze reeds bejaarde man staat bekend als de grondlegger van de institutionele theorie over arbeidsverhoudingen in de jaren vijftig. Een aantal van de namen die we tot nu toe genoemd hebben, hadden deze *éminence grise* als mentor in Harvard.

Leeswijzer

Het standaardwerk van Freeman is dus, geschreven samen met Medoff: *What do Unions do?*, New York, Basic Books, 1984.

Ik wil hier echter ook verwijzen naar een collectie van artikels en bijdragen: Freeman R.B., *Labour Markets in Action. Essays in*

empirical Economics, New York, Harvester Wheatsheaf, 1989. De economische theorie van Freeman over vakbonden wordt uitvoerig in het Nederlands besproken in volgend werk: Van Hees, B., *Bedrijfsmatige effecten van vakbonden en ondernemingsraden*, Leuven, Garant, 1993.

Een kritische bespreking van het rapport van de commissie-Dunlop is te vinden in een speciaal nummer van *Journal of Labor Research* (vol. XVII, 1996, nr. 1). Een recente bespreking van de 'representation gap' is: Freeman, R.B., *The Future for Unions in Decentralized Collective Bargaining Systems: US and UK Unionism in an Era of Crisis*. In: *British Journal of Industrial Relations*, 33(1995)4, p. 519-536.

Het pleidooi voor een andere economische VS-politiek wordt onder andere gestimuleerd door de publicaties van het *Economic Policy Institute*. Zeer interessant zijn: Mishel, L. en Voos, P. (red.), *Unions and Economic Competitiveness*, Armonk, M.E. Sharpe, 1992. Het is bovendien opvallend dat deze auteurs meer en meer kijken naar pro's en cons van ons Europese 'Rijnlandse' model. Zie in dit verband volgende collectieve werken met ook telkens bijdragen van Freeman: Rogers J. en Streeck, W. (red.), *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, Chicago, The University of Chicago Press, 1995; Freeman, R.B. (red.), *Working under different Rules*, New York, Russell Sage Foundation, 1994.