



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Conflicten in de polder

de Beer, P.

Publication date

2023

Document Version

Final published version

Published in

Sociologie Magazine

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2023). Conflicten in de polder. *Sociologie Magazine*, 31(1), 12-14.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Conflicten *in de polder*

DE NEDERLANDSE VAKORGANISATIE FNV EISTE AFGELOPEN JAAR DE HOOGSTE LOONSTIJGING OOI, TER COMPENSATIE VAN DE HOGE INFLATIE. 2023 BELOOFT DAAROM EEN 'HEET' ONDERHANDELINGSJAAR TE WORDEN, TUSSEN WERKGEVERS EN -NEMERS. HOE BELANGRIJK ZIJN CONFLICTEN BINNEN HET ZOGEHETEN POLDERMODEL?

Tekst PAUL DE BEER

Beeld SEBASTIAAN TER BURG, FLICKR.COM



H

ET IS "TUIG VAN DE RICHEL".

Met deze niet mis te verstane bewoordingen uitte FNV-voorzitter Agnes Jongerius op 30 september 2009 haar ongenoegen over de opstelling van de werkgevers. Vlak voor de deadline van 1 oktober die het kabinet aan de Sociaal-Economische Raad (SER) had opgelegd om met een gezamenlijk advies over de AOW-leeftijd te komen, lieten de werkgevers het afweten. Hierdoor lag voor het kabinet de weg open om de AOW-leeftijd naar 67 jaar te verhogen.

Dit is een mooi voorbeeld van wat Jelle Visser en Anton Hemerijck in hun spraakmakende boek *A Dutch miracle?* uit 1997 de 'schaduw van de hiërarchie' noemden. De sociale partners krijgen de gelegenheid om hun stempel te drukken op het sociaaleconomisch beleid, maar als zij er niet samen uitkomen, kan de regering alsnog het initiatief naar zich toetrekken en zelf de knoop doorhakken.

Een klein jaar later, in juni 2010, kwamen de vakbonden en de werkgevers echter alsnog tot een omvattend akkoord over zowel de AOW als de aanvullende pensioenen. Dit akkoord, dat aanvankelijk werd geroemd als weer een historisch polderakkoord, leidde vervolgens tot grote interne spanningen binnen de FNV, deed de grootste vakorganisatie in Nederland op een haar na uiteen spatten en resulteerde uiteindelijk in het aftreden van Jongerius. Het zou daarna nog eens tien jaar duren voor er een definitief akkoord over de toekomst van het pensioenstelsel en de AOW werd gesloten.

Kortom, de stemming in de polder kan snel omslaan. Een heftig conflict kan de opmaat zijn naar een historisch akkoord. Maar een akkoord dat voor historisch wordt aangezien, kan soms ook weer verzanden in moeizame onderhandelingen over de uitwerking ervan.

ALGEMEEN BELANG

Het Nederlandse model van arbeidsverhoudingen, ook wel aangeduid als het poldermodel, wordt – vooral in het buitenland – vaak aangeduid als een consensusmodel. Kenmerkend hiervoor zou de bereidheid van de sociale partners – vakbonden en werkgevers – zijn om in hun onderlinge overleg het gemeenschappelijke nationale belang boven het particuliere belang van de eigen organisatie te stellen. Zo zouden zij tot oplossin-

gen komen die niet alleen het algemeen belang dienen, maar uiteindelijk ook voor de afzonderlijke partijen beter uitpakken dan wanneer zij niet tot overeenstemming zouden komen. Een 'win-winsituatie' dus, om het modieus uit te drukken. Mede hierdoor zou Nederland sinds de jaren negentig van de vorige eeuw – toen de term poldermodel werd geïntroduceerd – in sociaaleconomisch opzicht zo goed hebben gepresteerd.

Wanneer vakbonden in Nederland in het nieuws komen, is het echter meestal omdat er een conflict is. Zij hebben in een bedrijf of sector een staking uitgeroepen, zij reageren verontwaardigd op een (loon) bod van een werkgever of beschuldigen werkgevers ervan de uitwerking van een sociaal akkoord te traineren.

Recent lijken de spanningen in de polder weer op te lopen nu er sprake is van een krappe arbeidsmarkt en sterk opgelopen inflatie. Dat leidt haast vanzelf tot hogere looneisen van de vakbonden, meer actiebereidheid onder werknemers – bij een krappe arbeidsmarkt hoef je niet bang te zijn je baan te verliezen – en voorspelbare waarschuwingen van werkgeverskant voor een loon-prijsspiraal.

Wie hierin de eerste tekenen van een breuk in het poldermodel ziet, volgt de wederwaardigheden van de polder waarschijnlijk nog niet zo lang. Want ondanks de term 'consensusmodel' is er van echte consensus de afgelopen decennia zelden

Wanneer vakbonden in Nederland in het nieuws komen, is het echter meestal omdat er een conflict is.

+**PAUL DE BEER IS**

BIJZONDER HOOGLERAAR ARBEIDSVERHOUDINGEN AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM, VERBONDEN AAN AIAS-HSI. DAARNAAST IS HIJ DIRECTEUR VAN HET WETENSCHAPPELIJK BUREAU VOOR DE VAKBEWEGING DE BURCHT.

sprake geweest. Een betere karakterisering van het poldermodel is dan ook die van een 'compromismodel'. Die term onderkent dat vakbonden en werkgevers veelal strijdige belangen hebben, maar dat zij bereid zijn daarover te onderhandelen tot zij een voor beide partijen aanvaardbaar compromis bereiken.

Soms wordt zo'n compromis, bijvoorbeeld in de vorm van een cao of een sociaal akkoord, al na een paar rondes van onderhandelingen bereikt. Maar niet minder vaak gaan er aan zo'n compromis heel wat conflicten en strijd vooraf. Soms gebeurt dat grotendeels verborgen voor het oog van het grote publiek, in de beruchte (tegenwoordig overigens niet meer rokerige) 'achterkamertjes', soms wordt het juist breed uitgemeten in de media. Kortom, er zijn uiteenlopende wegen om uiteindelijk tot een compromis te komen. Want dat blijft kenmerkend voor het poldermodel: uiteindelijk wordt er een resultaat bereikt waarmee alle partijen, zij het soms schoorvoetend en knarsetan-dend, kunnen leven.

ONMISBAAR INGREDIËNT

Om twee redenen is het conflict een onmisbaar ingrediënt van het poldermodel. Als er daadwerkelijk sprake zou zijn van consensus tussen vakbonden en werkgevers over het sociaaleconomisch beleid in ons land, zou de bestaansreden van het overlegmodel aan het wankelen worden gebracht. Waarom nog onderhandelen als je het toch al eens bent? Sterker nog, waarom zijn er aparte werkgevers- en werknemersorganisaties nodig als zij het over de belangrijkste zaken eens zijn? De realiteit is natuurlijk dat er wel degelijk wezenlijke verschillen van inzicht →

en tegenstrijdige belangen zijn die soms onvermijdelijk tot conflict leiden.

Een tweede reden is dat periodiek conflict nodig is om de eigen achterban tevreden te houden. Als vakbonden en werkgevers te gemakkelijk tot overeenstemming komen, kan hun achterban gemakkelijk denken dat hun vertegenwoordigers zich niet genoeg hebben ingespannen om het maximale eruit te slepen. Zo gaat het verhaal dat de onderhandelaars er ooit bij cao-onderhandelingen al binnen een uur uit waren, maar vervolgens nog tot diep in de nacht hebben zitten klaverjassen om tegenover de buitenwereld de schijn op te houden dat het een zwaarbevochten akkoord was. Dat het hoog opspelen van een meningsverschil soms meer voor de bühne is, doet niets af aan het belang van conflict voor een levensvatbaar poldermodel.

ACCEPTABEL COMPROMIS

Tegelijkertijd dienen de partijen in de polder ervoor te waken dat een conflict niet escaleert, waardoor er mogelijk geen uitweg meer is. Een te hoog oplopend conflict kan de verhoudingen zodanig verstoren, dat het voor (een van) beide partijen niet meer mogelijk is om tot een acceptabel compromis te komen. Dreigt dat op dit moment te gebeuren? Het is altijd verleidelijk om te speculeren dat we ons op een keerpunt bevinden. Dat het poldermodel enkele decennia naar behoren heeft gefunctioneerd, maar dat de laatste tijd de conflicten de overhand krijgen en de compromisbereidheid afneemt.

Daar zijn zeker aanwijzingen voor. Het aandeel werknemers dat onder een cao valt is de afgelopen twaalf jaar afgenomen van 87% naar 69%. Hoewel Nederlandse werknemers nog altijd weinig tot actie geneigd zijn vergeleken met hun Franse of Griekse collega's, was het aantal door stakingen verloren arbeidsdagen de afgelopen tien jaar tweeënehalf maal zo groot als in het decennium daarvoor. Terwijl ten tijde van een grote economische crisis eigenlijk altijd wel een nationaal sociaal akkoord wordt afgesloten – zoals het roemruchte Akkoord van Wassenaar uit 1982 of het Mondriaanakkoord uit 2013 – bleef een dergelijk akkoord tijdens de coronacrisis uit.

Een andere indicatie voor oplopende spanningen is dat het verschil tussen de looneis van vakbond FNV en de

Een betere karakterisering van het poldermodel *is dan ook die van een 'compromis-model'*

gerealiseerde cao-loonstijgingen steeds groter wordt. De afgelopen vier jaar bleef de overeengekomen cao-loonstijging gemiddeld 2,4% achter bij de looneis van de FNV. In de acht jaar daarvoor was dat 1,3%. Deze cijfers duiden ook op een andere ontwikkeling: de vakbonden zijn verzwakt ten opzichte van de werkgevers.

VLUCHT NAAR VOREN

Dit wordt meestal in verband gebracht met het dalende ledental van de vakbeweging. Rond 1980 was nog ongeveer een op de drie werknemers lid van een vakbond. Momenteel is dit nog maar een op de zeven à acht. Minder leden betekent minder

werknemers om te mobiliseren voor een actie, minder financiële middelen en minder legitimiteit. Maar er spelen ook andere factoren een rol. De factor 'kapitaal' is om verschillende redenen sterker geworden: de sterkere en meer activistische rol van aandeelhouders, de financialisering van de economie, het toenemende belang van buitenlandse multinationals, die zich weinig gelegen laten liggen aan de Nederlandse arbeidsverhoudingen.

Feitelijk heeft dit niet alleen de vakbeweging, maar ook de werkgeversorganisaties verzwakt. Paradoxaal genoeg is dit niet gunstig voor de vakbonden. Afspraken tussen vakbonden en werkgeversorganisaties op nationaal of bedrijfstakniveau worden niet meer vanzelfsprekend door de bedrijven nageleefd. Meer bedrijven trachten zich te onttrekken aan de bedrijfstak-cao, bijvoorbeeld door een eigen cao af te sluiten met een kleine werkgeversvriendelijke bond (die financieel grotendeels op de werkgeversbijdrage drijft).

Onder deze ongunstige omstandigheden lijkt in ieder geval de veruit grootste vakbond in Nederland, de FNV, als strategie de vlucht naar voren te hebben genomen. Onlangs leidde dit tot de hoogste looneis ooit: 14,3% loonstijging in 2023 ter compensatie van de hoge inflatie. Zelfs op een historisch krappe arbeidsmarkt is dit geen looneis waar werkgevers zonder slag of stoot mee akkoord zullen gaan. 2023 belooft dan ook een 'heet' onderhandelingsjaar te worden. En het zou niet verbazen als het aantal stakingen daarmee groter zal worden dan in lange tijd het geval is geweest.

BEREIDHEID

Kunnen we hieruit afleiden dat het poldermodel zijn langste tijd heeft gehad? Dat zou voorbarig zijn. Er zijn, zoals gememoreerd, eerder periodes geweest waarin de gemoederen heviger opliepen en een breuk tussen vakbonden en werkgevers nabij leek. Maar steeds weer was niet het tromgeroffel voorafgaand aan de onderhandelingen het meest bepalend voor succes of falen van het poldermodel, maar de bereidheid om uiteindelijk toch weer om de tafel te gaan zitten en te proberen er gezamenlijk uit te komen. Dit jaar zal moeten blijken of die bereidheid, ook ruim 25 jaar na de introductie van de term 'poldermodel', nog steeds aanwezig is. ✕