

De vakbeweging moet kiezen voor een nieuwe koers¹

Paul de Beer²

Het mislukken van de onderhandelingen over een nieuw pensioenakkoord heeft weer eens duidelijk gemaakt dat het Nederlandse poldermodel er niet zo florissant voorstaat. Na het midden in de crisis gesloten Sociaal Akkoord van 2013 is er geen groot akkoord over een kernthema van de arbeidsverhoudingen meer afgesloten. Ook op het decentrale niveau van de cao-onderhandelingen staan de verhoudingen onder druk. Steeds vaker ontbreekt de handtekening van de grootste vakbond, de FNV, onder een cao of besluit een werkgever helemaal geen cao meer af te sluiten.

De positie die de vakbeweging nog in het poldermodel inneemt is vooral te danken aan de welwillendheid van de meeste werkgevers en van de overheid om de vakbeweging die rol te gunnen. Steeds minder is zij het resultaat van de eigen kracht van de vakbeweging. De machtsbalans die lange tijd kenmerkend was voor het poldermodel, is veranderd in een machtsoverwicht van de werkgevers. Die verschuiving in de machtsbalans moet vooral worden toegeschreven aan de veranderingen in de aard van het werk en het verlies aan organisatiekracht van de vakbeweging. De veranderingen in de aard van het werk hebben bijgedragen aan het ledenverlies van de vakbeweging en het ledenverlies heeft de vakbeweging zodanig verzwakt dat ze de veranderingen in de aard en organisatie van het werk niet kon tegenhouden.

De machtsbasis van de vakbeweging werd lange tijd gevormd door de standaardwerknemer in een standaardbaan in een standaardorganisatie. Concreet ging het om de autochtone mannelijke kostwinner met een vaste voltijd baan in een (middel)grote organisatie, zoals een fabriek of kantoor. Deze groep was relatief gemakkelijk te organiseren en te mobiliseren. Vanaf de jaren tachtig zien we echter een steeds grotere variatie aan contractvormen (deeltijdbanen, flexibele banen, zzp'ers) en een minder homogene beroepsbevolking (opmars van vrouwen en migranten). Doordat de vakbonden relatief weinig leden hebben onder de groepen die groeien, daalt het ledental gestaag en is de vakbeweging niet in staat vat te krijgen op de veranderingen in de aard van de werkgelegenheid. Daarmee komt zij in een vicieuze cirkel terecht van het verder afbrokkelen van de standaardbaan en voortgaande daling van de organisatiegraad.

Twee toekomstscenario's

Als we de dalende trend in de organisatiegraad van de afgelopen dertig jaar naar de toekomst doortrekken, is het niet moeilijk te voorspellen dat de vakbeweging over een jaar of dertig verdwenen zal zijn. Toch wil ik hier niet dit pessimistische toekomstscenario schetsen, omdat ik denk dat voortzetting van deze trends niet onvermijdelijk is en er ook in de 21^e eeuw nog wel degelijk een rol voor de vakbeweging is weggelegd. Ik schets hier twee toekomstscenario's, waarvan de eerste mij een redelijk plausibele ontwikkeling lijkt en de tweede alleen denkbaar is als de vakbeweging voor een geheel ander organisatie- en verdienmodel zou durven kiezen.

1. Een duaal systeem van arbeidsverhoudingen

¹ Dit opinieartikel is een verkorte versie van een inleiding voor de bijeenkomst 'Goede Tijden (na) Slechte Tijden?' op 26 november 2018

² Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam, directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging, de Burcht.

In het eerste scenario concentreert de vakbeweging zich op die sectoren waar zij het sterkst is. Daar richt zij zich op de thema's die in de betreffende sector sterk leven en profileert zich als beroepsbond, waarin vakmanschap een centrale plaats inneemt. Daarbij past ook dat er in cao's specifieke voordelen voor leden worden afgesproken. Iedere sector ontwikkelt zijn eigen beleid; de centrale coördinatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid verliest aan betekenis. In de overige sectoren, zoals de commerciële dienstverlening, sluiten de gevestigde vakbonden alleen nog cao's af als die daadwerkelijk verbetering opleveren. Als gevolg hiervan daalt de dekking van cao's geleidelijk naar rond de 50%. Op landelijk niveau volgt de vakbeweging dezelfde koers: ze ondertekent alleen nog akkoorden die ze echt als winst ziet. Maar beter geen akkoord dan een zwak compromis waarin de meeste leden zich niet herkennen.

De uitkomst van dit scenario is een duaal systeem van arbeidsverhoudingen, resulterend in een tweedeling van de arbeidsmarkt. Aan de ene kant zijn er 'georganiseerde' (*unionized*) sectoren met een sterke vakbond, een hoge cao-dekking en goede arbeidsvoorwaarden en aan de andere kant de 'onorganiseerde' (*non-unionized*) sectoren waarin de vakbonden grotendeels afwezig zijn, er nauwelijks cao's zijn en de arbeidsvoorwaarden veel slechter zijn. Dit zou op zichzelf een stabiel model kunnen zijn. Het grootste risico schuilt in de mogelijkheid dat de werkgelegenheid in de ongeorganiseerde sectoren sterker groeit dan in de georganiseerde sectoren, waardoor de vakbeweging geleidelijk toch steeds meer terrein verliest.

2. Een politiek systeem van arbeidsverhoudingen

In het tweede scenario erkent de vakbeweging dat het haar niet op eigen kracht zal lukken om de neergaande trend in de organisatiegraad te keren. Daarom stapt zij over op een verkiezingsmodel. De vakbeweging ontleent haar legitimiteit als vertegenwoordiger van de werkenden niet langer aan het ledental, maar aan de steun die zij krijgt in verkiezingen. Als alle werknemers mogen kiezen wie hen vertegenwoordigt bij de cao-onderhandelingen, is de legitimiteit van de cao-onderhandelaars geen issue meer.

Dit model roept wel twee problemen op, namelijk een financieringsprobleem en een mobilisatieprobleem. Bij een verkiezingsmodel hoort ook een ander verdienmodel, doordat het *free rider* probleem erdoor wordt vergroot. Een mogelijke oplossing is om een cao-heffing in te voeren: iedere werknemer die onder een cao valt, draagt verplicht een klein percentage van haar/zijn salaris af als bijdrage aan de kosten van de vakbond. In ruil hiervoor kan dan een gratis basislidmaatschap worden geboden.

Het mobilisatieprobleem komt voort uit het feit dat een groot aantal stemmen of leden wel legitimiteit verschaft, maar nog niet vanzelf tegenkracht tegen de werkgevers. Als een gratis basislidmaatschap wordt ingevoerd, wordt de *pool* waaruit actieve (kader)leden kunnen worden geworven echter veel groter. Zelfs als het gemiddelde lid passiever wordt, zouden er in totaal toch meer actieve leden kunnen komen.

In dit tweede scenario kan ook de rol van de vakbeweging op centraal niveau sterker worden, doordat ook de legitimiteit op landelijk niveau groter wordt.

Conclusie

Dat de vakbeweging aan het eind van de 21^e eeuw nog zal bestaan, spreekt allerm minst vanzelf. Hoewel het ledental in het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen formeel geen rol speelt, zal een verdere daling van de organisatiegraad op termijn toch vergaande consequenties hebben voor het functioneren van het Nederlandse systeem. Daarom is het van groot belang over de toekomstige

positie en strategie van de vakbeweging een open discussie te voeren. Meer of minder radicale alternatieven voor het huidige vakbondsmodel mogen daarbij geen taboe zijn. Zelfs als de conclusie zou luiden dat we niet een geheel nieuwe weg moeten inslaan, is het beter om die keuze te baseren op een gedegen afweging van de alternatieven dan van het simpelweg voortgaan op de weg die we al zo lang volgen.