

Model Holland : De kracht van overleg

Frank van Empel

Inhoud

Voorwoord

- I. Modell Holland
- II. De ontwikkeling van het Nederlandse overlegmodel
- III. Sociaal-economische golven
- IV. Enkele mythen ontzenuwd
- V. Een toekomstverkenning

Geraadpleegde literatuur

Bestuur Stichting van de Arbeid

Adressen

VOORWOORD

De eervolle toekenning van de Carl Bertelsmann-prijs 1997 aan de Stichting van de Arbeid vormde de directe aanleiding tot het samenstellen van deze brochure over de rol en het functioneren van de Stichting in wat geduid wordt als de Nederlandse overlegeconomie gedurende de afgelopen periode.

Het bestuur van de Stichting van de Arbeid wil hiermee onder meer haar erkentelijkheid uiten voor het in ontvangst mogen nemen van deze prijs.

Het heeft de journalist Frank van Empel gevraagd en bereid gevonden het reilen en zeilen van de Stichting in beeld te brengen tegen de achtergrond van de (positieve) sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland zonder overigens voorbij te gaan aan ontwikkelingen op bepaalde beleidsterreinen waarbij meer kritische kanttekeningen te plaatsen zijn.

Dat is gebeurd in het perspectief van het thema van de Carl Bertelsmann-prijs voor het jaar 1997: 'Individual responsibility and solidarity: new approaches in social and collective bargaining policy'.

Vanzelfsprekend kan een brochure als deze geen volledig en gedetailleerd beeld geven van de positie van de Stichting en berust de keuze van de thema's die aan de orde komen en de inhoudelijke beschrijving daarvan, mede op de (subjectieve) impressies van de schrijver.

Naar het oordeel van het bestuur geeft de brochure niettemin een beknopt maar goed inzicht in het functioneren van de Stichting. Ze biedt daarmee tevens aan degenen die zich een eerste indruk willen vormen over de Stichting en haar activiteiten, de mogelijkheid tot een oordeel te komen hetgeen wellicht zal uitmonden in een zich verder verdiepen in het functioneren van het Nederlandse systeem van arbeidsverhoudingen en overleg.

Den Haag, september 1997

drs J.C. Blanker
Voorzitter van de Stichting van de Arbeid
namens de centrale werkgeversorganisaties

Amsterdam, september 1997

L. de Waal
Voorzitter van de Stichting van de Arbeid,
namens de centrale werknemersorganisaties

I. MODELL HOLLAND

Internationale kranten en politici roemden het afgelopen jaar de economische prestaties van Nederland. Lage loonkosten, versterking van het concurrentievermogen en een sterke werkgelegenheids groei, zouden van Nederland een voorbeeld voor vooral Europa hebben gemaakt.

Het Duitse weekblad WirtschaftsWoche schreef over Der flinke Nachbar en doopte het Nederlandse recept tot Modell Holland. Die Zeit schreef over Genesung auf holl., ndisch, The Economist over Dutch delight en The New York Times over "de derde weg". Omdat Nederland de eerste zes maanden van 1997 voorzitter van de Europese Unie was, kreeg het economische recept van Nederland extra aandacht. Economische redacteuren van vrijwel alle gerenommeerde internationale bladen en tv-omroepen togen naar Nederland om de mix van klompen, tulpen en loonmatiging persoonlijk te aanschouwen. Als klap op de vuurpijl roemde de Amerikaanse president Bill Clinton in juni Modell Holland tijdens de 'Top van de Acht' in Denver als "een succesverhaal", dat aandacht en navolging verdient.

"Het kan verkeren", zei de Nederlandse dichter Gerbrand Adriaensz. Bredero (1585 - 1618) al. Vijftien jaar geleden werd in diezelfde internationale tijdschriften en dagbladen nog gerept van the Dutch Disease. Twee oliecrises hadden de structurele onevenwichtigheden van de Nederlandse economie ongenadig hard aan het licht gebracht. Nederland was het voorbeeld van een land, waarin alsmaar toenemende overheidsuitgaven en loonkosten de economie verstikten en de werkloosheid fors deden oplopen.

Is er een Modell Holland? Volgens de OECD Economic Outlook van juni 1997 daalt het werkloosheidspercentage van Nederland dit jaar tot 6,2 en volgend jaar zelfs tot 5,6. Daarmee scoort Nederland iets hoger dan de Verenigde Staten (5 procent in 1997), maar een stuk beter dan Duitsland (11,1 procent), Frankrijk (12,6 procent) en Italië (12,1 procent).

Officieel telt Nederland circa 450.000 'geregistreerde werklozen'. Zij staan ingeschreven bij het Arbeidsbureau en hebben te kennen gegeven dat ze op zoek zijn naar een baan van 12 uur of meer per week. De ongeveer 450.000 personen die het etiket 'werkloos' hebben gekregen maken maar een klein onderdeel uit van de beroepsbevolking. Deze beroepsbevolking telt circa 6,6 miljoen personen. Zo bezien heeft Nederland dus inderdaad nauwelijks een werkloosheidsprobleem. Het perspectief verandert echter fors wanneer niet alleen de officiële werklozen tussen 15 en 65 jaar, maar alle inactieven in deze leeftijdscategorie worden meegerekend. De inactiviteit ligt in Nederland nog altijd op een hoog niveau. Volgens de OECD Economic Outlook 1997 ligt de participatiegraad in Nederland (63,8%) nog altijd onder het EU-gemiddelde (66,4%) en het OECD-gemiddelde (70,6%). Nederland loopt zijn achterstand op de omringende landen geleidelijk in, in het bijzonder door een sterke toename van deelname aan betaalde arbeid door vrouwen. Daar staat echter tegenover dat het land nog een relatief jonge beroepsbevolking kent. Zorgelijk is dat Nederland veruit de laagste deelname van ouderen aan betaalde arbeid heeft. Ook heeft dit land opvallend veel arbeidsongeschikten, waarvan een substantieel deel als 'verborgen werkloos' moet worden beschouwd. Modell Holland kampt met de erfenis van een overigens in heel Europa gevoerd 'sociaal' beleid in de vroege jaren tachtig om bepaalde groepen binnen het arbeidsaanbod uit de markt te nemen. In Nederland gebeurde dat via de arbeidsongeschiktheidsregelingen en de vervroegde uittreding.

De OECD is niet blind voor deze hoge inactiviteit. In 1994 werd door de in Parijs gevestigde organisatie een 'brede definitie' van de Nederlandse werkloosheid gemaakt.

Die kwam toen uit op een percentage van 27,1. (Organisatie- en adviesbureau McKinsey komt uit recent op 20 tot 23 procent van de beroepsbevolking, ofwel 1,3 tot 1,6 miljoen volledige banen). Sindsdien is alleen voor België zo'n brede definitie gehanteerd. Ook de zuiderburen van de Nederlanders bleken veel hoger uit te komen dan de officiële cijfers. Waarschijnlijk kampen echter ook andere landen met het probleem van de 'statistische vervuiling' van de werkloosheid.

De conclusie moet zijn dat Nederland wat betreft het niveau van inactiviteit zeker niet tot het beste jongetje van de klas mag worden gerekend. Wel steekt de ontwikkeling van de inactiviteit positief af bij de meeste ons omringende landen. Daarbij hebben tot nu toe vooral de inactieven zonder uitkering (vrouwen, schoolverlaters) van de gestage werkgelegenheidsgroei geprofiteerd. De (langdurige) uitkeringsafhankelijkheid in Nederland blijkt moeilijker te kunnen worden teruggedrongen.

II. DE ONTWIKKELING VAN HET NEDERLANDSE OVERLEGMODEL

Wat door WirtschaftsWoche Modell Holland werd gedoopt, wordt door Nederlandse economen en sociologen 'het overlegmodel' (Beratungsmodell, Consultationmodel) genoemd. Hiermee wordt het continue overleg tussen werkgevers en werknemers op uiteenlopende niveaus bedoeld, dat nu al zo'n halve eeuw plaatsvindt. Zoals veel tradities in Nederland kan de lange traditie van overleg tussen werknemers en werkgevers worden teruggevoerd op de combinatie van koopman (handelsgeest) en dominee (christelijk-sociale leer).

Vanuit de handelsgeest van 'voor wat hoort wat' zijn Nederlanders van nature geneigd een bepaalde opstelling van een onderhandelingspartner steevast te zien als de inzet voor besprekingen en overleg, niet als een eindbod waarover niet te praten valt. De dominee staat voor een sterke invloed van de christelijk sociale leer, waarin de klassenstrijd wordt afgewezen, de maatschappelijke verantwoordelijkheid van individuen in hun rol als ondernemer en werknemer wordt onderstreept en de staat ruimte moet laten om die verantwoordelijkheid tot gelding te laten komen. Die dominee heeft ook een belangrijke invloed gehad op het denken in de sociaal-democratische beweging. Wil de staat in zo'n samenleving van koopmannen en dominees iets bereiken, dan kan dat alleen door met overtuigingskracht en geduld te werken aan een voldoende maatschappelijk draagvlak. Voor werkelijke veranderingen is de instemming en medewerking nodig van maatschappelijke organisaties, die zichzelf niet zozeer als belangenbehartiger opstellen maar bereid zijn om maatschappelijke verantwoordelijkheid te dragen.

Een waardering voor de rol van maatschappelijke organisaties vinden we binnen alle ideologische hoofdstromen terug: de katholieke sociale leer (subsidiariteitsbeginsel), de protestantse sociale leer (soevereiniteit in eigen kring), de sociaal-democratie (functionele decentralisatie) en het liberalisme (Thorbecke's organisch liberalisme). In het christelijk-sociaal denken is de waardering van de rol van maatschappelijke organisaties in de loop der tijd goeddeels onomstreden. Binnen de sociaal-democratie strijdt deze waardering traditioneel om voorrang met het primaat van de staat; binnen het liberalisme met het primaat van het individu.

Oorsprong

De eerste Nederlandse vakbonden ontstonden vanwege de late industrialisatie pas midden vorige eeuw. In de jaren vijftig werden toen door met name Amsterdamse drukkers en diamantslijpers steunfondsen opgericht om arbeiders te verzekeren tegen de risico's van ziekte, ongeval en hulpbehoefendheid bij ouderdom. De typografen vormden bovendien gezelligheidsverenigingen waar vaak werd gesproken over de arbeidsvoorwaarden.

De eerste plaatselijke bond - het Onderling Hulpfonds Boekdrukkunst - werd in 1861 opgericht en had als doel: financiële steun aan werkloze drukkers. Daar zat ook een welbegrepen eigenbelang van de drukkers achter. Die wilden met de instelling van werkloosheidskassen voorkomen dat werklozen zich voor minder dan de algemeen geldende lonen aan de werkgevers zouden aanbieden. De bond kwam op voor betere arbeidsvoorwaarden en hoger loon, maar behoedzaam.

Tien jaar later, in 1871, kwam de eerste landelijke vakcentrale tot stand: het Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond (ANWV). Het verbond was geen club van revolutionairen en stond van meet af aan gematigdheid en nauwe samenwerking met de werkgevers voor.

De eerste werkgeversvereniging - de Vereeniging voor Nederlandse Werkgevers (VNW) - ontstond wat later, in 1899, in de industrie. Twentse textielwerkgevers maakten zich zorgen over in hun ogen te royale sociale voorzieningen, die door de overheid in een

nieuwe wet op de bedrijfsongevallen werden vastgelegd. Maar net als bij het ANVV gold ook hier dat behoedzaam werd gemaneuvreerd; er werd gestreden met de tong, niet met het zwaard.

Zeggenschap, maar niet op bedrijfsniveau

In de jaren twintig en dertig werd de basis gelegd voor het systeem van arbeidsverhoudingen zoals dat nu nog bestaat. De vakbonden hadden in 1920 met bijna 40 procent van de werknemers als lid hun hoogste organisatiegraad tot dan toe bereikt en hielden ook in de daarop volgende jaren van economische crisis goed stand. De werkgevers aanvaardden in de jaren dertig de aanwezigheid van de vakorganisaties en toonden zich bereid de bonden tot op zekere hoogte bij besluitvormingsprocessen op nationaal niveau en binnen de bedrijfstak te betrekken. In de individuele bedrijven werden de bonden echter niet geduld; de werkgevers wilden op landelijk en bedrijfstakniveau over lonen en andere arbeidsvoorwaarden gaan onderhandelen, maar wilden ook heer en meester blijven in eigen huis. De strategische keuze voor zeggenschap op nationaal en bedrijfstakniveau in ruil voor arbeidsrust op de werkvloer en 'de ondernemer baas in eigen huis' heeft het overlegmodel in belangrijke mate gevormd. Die keuze werkt ook nu, anno 1997, nog door. Wel lijkt de samenwerking tussen de vakbeweging en de door de overheid bij wet geregelde ondernemingsraden recent goed op gang te komen.

Ook een belangrijke rol voor de overheid

De overheid leverde in de jaren twintig en dertig een belangrijke bijdrage tot wat later het 'overlegmodel' zou gaan heten. Op 4 oktober 1919 werd bij Koninklijk Besluit de Hooge Raad van Arbeid ingesteld. Dit was een instelling van georganiseerd overleg tussen de verenigingen van werkgevers en arbeiders enerzijds en het ministerie van Arbeid (Sociale Zaken) anderzijds. Vanuit de Hooge Raad van Arbeid konden de sociale partners invloed uitoefenen op de wet- en regelgeving. Zij zijn dan ook mede verantwoordelijk voor een tweetal belangrijke wetten, die de arbeidsverhoudingen in hoge mate mee hebben gevormd en die tot op de dag van vandaag van kracht zijn. In 1927 werd een wet aangenomen betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO). Tien jaar later, in 1937, werd de wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (AVV) van kracht. Krachtens laatstgenoemde wet legt de overheid de arbeidsvoorwaarden die bij CAO zijn overeengekomen, op aan ongeorganiseerde werkgevers in de betreffende bedrijfstak.

Voor werknemers biedt de AVV de bescherming dat niet onder het bestaansminimum, respectievelijk het loon in de CAO wordt geconcurrereerd. Voor de bij de CAO betrokken werkgevers heeft deze wet het voordeel dat nieuwkomers en andere ongeorganiseerden niet door onderbieding in de arbeidsvoorwaarden marktaandeel kunnen veroveren. Ze moeten zich aanpassen aan de arbeidsvoorwaarden die georganiseerde werkgevers en werknemers zijn overeengekomen. Daarmee ligt het leeuwendeel van hun kosten vast. Dat geeft rust in de bedrijfstak. Ook kan via de algemeenverbindendverklaring worden gewaarborgd dat alle werkgevers in de bedrijfstak bijdragen aan zogenoemde 'goede doelen', in de sfeer van scholing, werkloosheidsbestrijding of een sluitende pensioenvoorziening.

Aanhangers van de vrije markteconomie hebben dit instrument de afgelopen jaren ter discussie gesteld. Zij zien de algemeenverbindendverklaring vooral als een entreebarrière voor nieuwkomers, zowel ondernemers als werknemers. Vanwege de vrees dat met een afschaffing van de AVV ook de 'goede doelen' in het gedrang komen, is (voorlopig) gekozen voor de weg van verruimde dispensatie, die vooral door sociale partners zelf moet worden uitgevoerd.

Het belang van de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) en de Algemeen Verbindend

Verklaring (AVV) van CAO's voor het overlegmodel kan ook statistisch worden onderbouwd. In 1940 vielen bijna 350.000 werknemers onder een CAO. Dat was slechts 15 procent van de werkende beroepsbevolking en minder dan het aantal georganiseerde werknemers. Sinds 1962 heeft het aantal werknemers dat onder een CAO valt altijd boven de 80 procent gelegen, terwijl de organisatiegraad van alle bonden bij elkaar daalde tot een dieptepunt van 24 procent in 1990. Dit laatste misschien wel juist vanwege de bescherming die de AVV aan alle werknemers biedt. Overigens heeft de organisatiegraad van de vakbeweging zich de afgelopen jaren enigszins hersteld tot bijna 30 procent.

Ondergronds overleg

Even terug naar de situatie zoals die bestond aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog. De drie sociaal-economische spelers - vakbonden, werkgevers en overheid - waren het er toen over eens dat samenwerking te verkiezen was boven arbeidsconflicten. Alle partijen waren bereid controversiële problemen zo veel mogelijk door vreedzame discussie te overwinnen.

Vanuit deze visie stelden vakcentrales en werkgevers in 1938 een nationaal platform in voor gesprekken over onderwerpen als sociale verzekeringen, arbeidswetten en leerlingensstelsels.

In de oorlogsjaren beraamden de uitgeweken Nederlandse regering in Londen en de (politieke) verzetsleiders in Nederland met de jaren dertig crisis in gedachten plannen om de overheid veel meer bevoegdheden tot interventie te geven dan de Nederlandse regering ooit ter beschikking had gehad. Zij gebruikten de zuidelijke provincies van Nederland, die tijdens de winter van 1944-1945 reeds bevrijd waren, als een soort laboratorium; met slecht resultaat. De beperkingen die de overheid oplegde in de vorm van een in Londen genomen Buitengewoon Besluit op de Arbeidsverhoudingen - met daarin nauwe voorschriften over wat er diende te gebeuren met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden - stuitten meteen op verzet van de plaatselijke bevolking en de werknemersorganisaties. Na mei 1945 ging de centralistische regelgeving gelden voor heel Nederland en werd het verzet daartegen evenredig sterker. Tijdens de oorlog waren de leiders van de werknemers- en werkgeversorganisaties in Nederland gebleven en hadden daar ondergronds overleg gevoerd over samenwerking na de oorlog. Zij voelden zich gebruusd en gepasseerd door de overheidsvertegenwoordigers, die vanuit hun relatief veilige Londense wijkplaats dachten zich over de arbeidsverhoudingen te moeten ontfemen.

Stichting van de Arbeid

Op 17 mei 1945 richtten vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers de Stichting van de Arbeid op. Het instituut zou uit louter werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers bestaan. De Stichting moest een plaats zijn waar georganiseerde ondernemers en werknemers met elkaar van gedachten konden wisselen over fundamentele economische beleidsaangelegenheden. Een plaats waar ze onderlinge meningsverschillen konden bijleggen en van waaruit ze de regering van hun wensen op de hoogte konden stellen. De Stichting van de Arbeid was (en is) het bastion van de sociale partners. Het doel was, volgens de chroniqueur van de Nederlandse arbeidsverhoudingen de Amerikaan John Windmuller, "een grote en misschien zelfs overheersende kracht worden in de maatschappij".

Vanaf het begin maakte de Stichting van de Arbeid aanspraak op het recht te spreken namens het hele particuliere bedrijfsleven. De Stichting stelde commissies in voor bijna alle onderdelen van de sociale politiek: de lonen, sociale verzekeringen, bedrijfsopleidingen, regels voor het in dienst nemen van werknemers, ontslagregels, et cetera. In 1950, vijf jaar na de oprichting van de Stichting van de Arbeid, zorgde de overheid voor een publiekrechtelijke onderbouwing van de samenwerkingsgedachte. Dat jaar werd de Sociaal-Economische Raad (SER) opgericht. In dit wettelijk geregelde

instituut hebben niet alleen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting, maar ook onafhankelijke, door regering benoemde leden (kroonleden). Tot deze laatste categorie behoren de president van De Nederlandsche Bank en de directeur van het Centraal Planbureau. De SER werd het officiële adviescollege van de regering voor het voeren sociaal- en economisch beleid. Zo ontstond naast een privaatrechtelijk (Stichting van de Arbeid) een publiekrechtelijk (SER) overlegcircuit. Beide circuits worden, vijftig jaar na dato, nog steeds intensief gebruikt.

De structuren van het overlegmodel Stichting van de Arbeid, SER, CAO en AVV vertonen derhalve een hoge mate van continuïteit. Tot die structuren behoort ook het halfjaarlijks overleg tussen kabinet en sociale partners: het zogeheten voorjaars- en najaarsoverleg. Dit vindt steevast plaats op het territorium van de sociale partners: de Stichting van de Arbeid. Bij dit overleg geeft het halve kabinet persoonlijk acte de presence. Minister-president Kok, minister van Financiën Zalm, de ministers Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Wijers van Economische Zaken en Dijkstal van Binnenlandse Zaken zijn er altijd. Afhankelijk van de besproken thematiek worden zij nog vergezeld door andere bewindslieden.

Politiek primaat

Even leek het erop dat er in Nederland een waterscheiding plaats zou vinden, namelijk in 1994. Voor het eerst sinds 1913 kwam toen een kabinet zonder christen-democraten aan de macht. De coalitie van sociaal-democraten (Partij van de Arbeid) en liberalen (VVD, D66) werd aangeduid als 'paars', een vermenging van de kleuren rood (sociaal-democraten) en blauw (liberalen).

Belangrijke vertegenwoordigers van de paarse partijen hadden in de jaren daarvoor in woord en geschrift scherp stelling genomen tegen de ondoorzichtige besluitvorming op en rond het middenveld van maatschappelijke organisaties en bepleitten, wat zij noemden, herstel van het primaat van de politiek.

Voorstellen werden gedaan om de macht van de sociale partners te beperken. Zo zouden collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) niet langer dwingend moeten worden opgelegd aan alle werkgevers in een bepaalde bedrijfstak, zou de gevraagde en ongevraagde advisering door de Sociaal-Economische Raad aan het kabinet worden ingeperkt en zou de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de uitvoering van de sociale zekerheid worden beïnvloed.

Na drie jaar 'paars' moet geconcludeerd worden dat van een waterscheiding in de Nederlandse arbeidsverhoudingen geen sprake is. CAO's worden nog steeds algemeen verbindend verklaard voor hele bedrijfstakken, de sociale partners hebben het drukker met advies geven dan ooit en blijven intensief betrokken bij de bemiddeling van werklozen.

De Stichting van de Arbeid heeft de laatste jaren ontegenzeggelijk aan invloed gewonnen. Na het belangrijke, algemene akkoord 'Een nieuwe koers' in 1993, werden akkoorden gesloten over onder andere ouderenbeleid, deeltijdarbeid, flexibiliteit en zekerheid rond de arbeidsmarkt, pensioenen en de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken.

Hoewel de structuren grotendeels zijn gebleven, zijn de omgangsvormen wel veranderd. Verantwoordelijkheden op sociaal-economisch terrein en in de arbeidsverhoudingen zijn scherper dan voorheen afgebakend en de consensusvorming richt zich meer op (middel)lange termijnvraagstukken en minder op een onmiddellijke 'afruif' van belangen. De kern van het Nederlandse consensusmodel blijft liggen in regelmatig contact tussen partijen, in wederzijds respect, vertrouwen en de wil om er samen uit te komen.

Overleg als cultuurverschijnsel

Volgens de Amerikaanse auteur Francis Fukuyama is Duitsland na Japan het land met de hoogste mate van spontane gemeenschapszin. Fukuyama laat in zijn boek 'Trust'

echter het typisch Nederlandse model, met zijn vele afstemmingsmechanismen, buiten beschouwing. Zou hij het Nederlandse overlegmodel wel hebben geanalyseerd, dan zou Fukuyama Nederland ongetwijfeld in dezelfde categorie hebben geplaatst als Japan en Duitsland.

"Als de belangrijkste verschillen tussen de diverse landen niet zozeer politiek, ideologisch of zelfs institutioneel als wel cultureel zijn," schrijft Fukuyama, "ligt het voor de hand dat volkeren aan die culturele kenmerken vasthouden en dat die in de toekomst juist des te duidelijker en belangrijker zullen worden." Een belangrijk cultuurkenmerk van de Nederlandse samenleving is haar hoge mate van georganiseerdheid. Alle belangen zijn in Nederland op de een of andere manier georganiseerd. Organisaties zijn er in diverse soorten en maten, voor alle gezindten, en met vaak een lange historie.

De religieuze en politiek-ideologische heterogeniteit van de Nederlandse bevolking en de late industrialisatie maakte Nederland in het verleden tot een unieke samenleving van 'zuilen'. Er waren ten minste vier 'zuilen': de katholieke, de protestantse, de socialistische en de algemeen-liberale zuil. Elke Nederlander leefde in zijn eigen zuil: een katholiek ging naar een katholieke school, werd lid van een katholieke vakbond, las een katholieke krant, luisterde naar de katholieke radio en keek naar de katholieke televisieomroep.

Boven deze zuilen, waarbinnen de klassentegenstelling voor een deel werd geacommodeerd, vormden de elites koepels van overleg, zodat minderheden konden worden samengesmeed tot werkbare meerderheden. Deze verzuiling was tot in de jaren tachtig duidelijk zichtbaar.

De zuilen zijn inmiddels vervaagd. Drie confessionele partijen zijn opgegaan in het Christen Democratisch Appŀl (CDA). De katholieke en algemene vakbonden gingen samen in de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), die momenteel circa 1,2 miljoen leden telt. Tijdens het samengaan van het NKV en het NVV besloten diverse katholieke categorale bonden uit de overheidssector (ambtenaren, onderwijspersoneel, militairen) niet toe te treden tot de FNV. Deze sloten zich aan bij het CNV. Het CNV werd hiermee van een typisch protestant-christelijke weer een algemeen christelijke organisatie, zoals ze dat ook bij haar oprichting in 1909 was. Bonden van middelbaar en hoger personeel sloten zich aaneen tot de vakcentrale MHP. De christelijke en algemene werkgeversverenigingen zijn eveneens gefuseerd tot de Vereniging VNO-NCW. En hetzelfde geldt voor de katholieke en protestantse middenstandsorganisaties NCOV en KNOV. Zij versmolten tot MKB Nederland. Drie land- en tuinbouworganisaties ten slotte, bundelden hun krachten in LTO Nederland.

Met de vervaging van de zuilen verdween echter niet de bijpassende politieke noodzaak van voortdurende coalitievorming en het overlegmodel. Door de samenklontering van belangenvertegenwoordigers lijkt de potentiŀle kracht van het Nederlandse overlegmodel zelfs toegenomen. Naarmate de betrokken spelers groter en eensgezinder zijn, klinkt hun stem immers zwaarder door.

Een kleine, open economie

De veerkracht van het overlegmodel wordt ook wel in verband gebracht met het feit dat Nederland een klein land is. In de eerste plaats ervaart een klein land in sterkere mate de druk van de internationale omgeving en de veranderingen die zich daarin voordoen. Uit internationaal vergelijkende studies blijkt het bestaan van een overlegmodel te correleren met omvang en openheid van de economie. In de tweede plaats brengt een klein land met zich dat hoofdrolspelers in het overlegmodel elkaar met gemak en grote regelmaat (kunnen) ontmoeten. Goede persoonlijke verstandhoudingen lijken een wezenlijke bijdrage te leveren aan het functioneren van het overlegmodel.

III. SOCIAAL-ECONOMISCHE GOLVEN

Zoals de economische ontwikkeling zich in golfbewegingen voltrekt, zo lijkt er ook in de ontwikkeling van het Nederlandse overlegmodel sprake van een golfbeweging. De eerste golf van opgang begon met de instelling van de Stichting van de Arbeid in 1945. Werkgevers, werknemers en overheid hadden „n allesoverheersende doelstelling: de ruine Nederland veranderen in een groei-economie. De oorlogsschade bedroeg vijfmaal het nationaal inkomen, de industriële productie was teruggefallen tot 32 procent van die van 1938. Het beoogde herstel vereiste in de eerste plaats spaarzaamheid, hard werken en investeren. Dat waren de steekwoorden voor Calvijn en ze zijn dat nog steeds voor Wim Kok, Lodewijk de Waal, Hans Blankert, Anton Westerlaken, Wolter Muller en andere hoofdrolspelers in het Nederlandse overlegmodel.

Tot de jaren zestig werkten de drie hoofdrolspelers in de arbeidsverhoudingen eendrachtig aan de wederopbouw van Nederland en de realisatie van volledige werkgelegenheid. Via een geleide loonpolitiek werden de lonen gematigd om investeringen van bedrijven en overheden mogelijk te maken. In 1951 kwamen sociale partners en regering zelfs overeen om in het algemeen belang de lonen met 5 procent te verlagen. Vooral in deze periode waren er zeer nauwe contacten tussen overheid en sociale partners. Maandelijks vergaderden de ambtenaren van het Ministerie van Sociale Zaken met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, terwijl er dagelijks sprake was van wat genoemd werd 'informele persoonlijke informaties' (zie: Aan den Arbeid! In de wandelgangen van de Stichting van de Arbeid 1945-1995).

De Stichting van de Arbeid speelde een centrale rol bij de loonbeheersing, via haar Looncommissie. Alle CAO's moesten via deze commissie worden geleid. De commissie bekeek of de CAO's in overeenstemming waren met de richtlijnen die werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers op centraal niveau overeengekomen waren. Dit leidde af en toe tot conflicten, vooral aan vakbondszijde. Maar de centrale vertegenwoordigers slaagden er wonderwel in om de springende kikkers in de emmer te houden. De overheid had ook een flinke vinger in de pap. Na eerst de Stichting van de Arbeid te hebben geraadpleegd, vertaalde de regering jaarlijks de grondlijnen voor de loonbewegingen in algemene richtlijnen. Nadat de regering haar richtlijnen had uitgevaardigd, was het de taak van de onderhandelingspartners op het niveau van de bedrijfstak of de onderneming om zich hieraan te houden.

Zodra de onderhandelaars van werkgevers en werknemers tot overeenstemming waren gekomen, legden zij hun concept-CAO voor aan het College van Rijksbemiddelaars. Dat fungeerde in het systeem als een soort zekering, die al voor de Tweede Wereldoorlog bestond. Het College bestond uit onafhankelijke personen met een staat van dienst als hoogleraar, burgemeester, parlamentslid of wethouder. Het College keek nog eens goed of de algemene richtlijnen voor de lonen van de minister van Sociale Zaken, die na advisering door de Stichting van de Arbeid tot stand waren gekomen, goed waren toegepast.

Loonexplosies

Het overlegmodel was tijdens die eerste opgaande lange golf na de Tweede Wereldoorlog minstens zo succesvol als nu. Het succes was toen zelfs zo groot dat het overlegmodel er bijna aan ten onder is gegaan. De lonen werden zozeer gematigd en de concurrentiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven nam dermate rap toe, dat er spanningen op de arbeidsmarkt ontstonden.

Een van de meest markante vakbondsbestuurders die Nederland ooit heeft gehad, Herman Bode, herinnert zich nog de loonexplosies die het gevolg waren van de jarenlange ingetogenheid:

"In 1962 hadden we bij de CAO-onderhandelingen voor het jaar daarna een loonsverhoging van vijf cent per uur bedongen. De werkgevers kwamen, min of meer met tranen in de ogen, vragen of het echt niet een centje minder kon, want de vooruitzichten

waren helemaal niet zo florissant. Midden in het jaar sloeg echter de vlam in de pan: de bedrijven konden het werk niet meer aan. Ondernemers huurden koppelbazen in en de arbeiders in dienst van de koppelbazen verdienden veel meer dan de eigen werknemers. In de bedrijven ontstonden daardoor grote spanningen. Wat moesten we doen?

De bom is toen gebarsten in Amsterdam. De mensen pikten het niet langer en wilden actie. De bestuurders hadden in gesprekken met hun leden gezegd dat ze weliswaar de lopende CAO niet konden openbreken, maar bij de volgende CAO-onderhandelingen een flinke looneis zouden stellen. Heel het land was in rep en roer. Sint Eloy, de katholieke metaalbewerkerbond, belegde's avonds een spoedvergadering in Den Haag. Met de andere bonden hebben we toen een looneis van 8 procent geformuleerd. We maakten alvast bekend dat we bij de volgende onderhandelingen die eis zouden stellen, zodat de mensen wisten waar we ons voor inzetten. Dat gaf natuurlijk een sneeuwbaaleffect en op centraal niveau verhoogden de vakcentrales de eis tot 10 procent. Uiteindelijk is er een loonsverhoging van zelfs 12 procent uitgekomen. Doordat we onze eisen al zo vroeg op tafel hadden gelegd, wisten we, geruggensteund door de explosieve situatie, zonder al te grote stakingen een aanzienlijke loonsverhoging binnen te halen. Jarenlang hadden we steeds met moeite een krappe verhoging bereikt en nu in „n keer dit! Dat gaf de mensen het gevoel dat het allemaal w,l kon en dat men zich niet door landelijk overleg moest laten inpakken."

Op centraal niveau zat de schrik voor de roerige achterban er zodanig in dat de loonsstijging nóg een tikkeltje hoger werd vastgesteld. De Stichting van de Arbeid wilde de regie niet kwijt.

De herinneringen van Bode typeren de toenmalige situatie op de arbeidsmarkt. In de zomer van 1962 werd een langdurige periode ingeluid van loonsstijgingen en arbeidsonrust, die pas begin jaren tachtig tot een einde zou komen. In 1964 sprong het deksel van het vat. De lonen stegen dat jaar met maar liefst 17 procent. Het jaar daarop deden de CAO-onderhandelaars het met een loonsstijging van 10 procent nog eens dunnetjes over. Die stijgingen van de loonschalen waren niet onlogisch. Om te voorkomen dat hun personeel weg zou lopen naar andere bedrijven betaalden veel werkgevers zogenoemde zwarte lonen of maakten gebruik van koppelbazen, die eveneens hogere zwarte lonen betaalden.

Stakingsgolven

Het verschil in beloning tussen het vaste en flexibele (van koppelbazen ingehuurde) personeel leidde in augustus 1970 tot stakingen in de Rotterdamse haven. Arbeiders stelden een looneis van netto 400 gulden uit onvrede over de grote loonverschillen. In 1972 werd er in de metaalindustrie weer op grote schaal gestaakt en voor de werknemers met succes. Ook in 1973 was het raak. Om te komen tot rechtvaardiger inkomensverhoudingen eisten de bonden toen centen in plaats van procenten. Deze eis leidde in de industrie tot grote stakingsacties. In 1977 werd er door de vakbonden verbeterde strijd geleverd om de automatische prijscompensatie in stand te houden. Het economische tij was toen al gekeerd. Er waren al meer dan 150.000 werklozen en dat aantal liep elke maand verder op. De bonden slaagden erin de prijscompensatie overeind te houden. Pas in 1982 werd dit verworven recht opgeofferd, als onderdeel van het 'Akkoord van Wassenaar'.

Samenvattend kan worden opgemerkt dat de geleide loonpolitiek met een sterke rol voor de overheid nergens zo lang heeft geduurd als in Nederland. Met een forse loonexplosie komt pas in 1964 een einde aan deze politiek. Daarna volgt een langdurige overgangperiode: het oude model voldeed niet meer maar overeenstemming over een nieuw model bleef uit. Deze periode, die duurt tot 1982, kenmerkt zich door een stevige polarisatie tussen werkgevers en werknemers en tussen beide en de overheid. In deze periode kwam vrijwel geen enkel centraal akkoord tot stand. Zo lukte het de vakbeweging niet intern consensus te bereiken over de loonmatiging. In 1979 ketste

een akkoord in de Stichting van de Arbeid af omdat de FNV, anders dan het CNV, geen overeenstemming kon krijgen over het inleveren van de prijscompensatie. De overheid greep daarom voortdurend in met loonmaatregelen.

De wal keert het schip

In 1982 brengt het akkoord van Wassenaar de pacificatie op een moment dat in sociaal-economisch opzicht "Stunde Null" (oud-VNO-NCW voorzitter Rinnooy Kan) was bereikt. Met volledig uit het lood geslagen overheidsfinanciën zag de overheid zich gedwongen afstand te nemen van een parallelle inkomensontwikkeling in de private en de publieke sector. Loonmaatregelen bleken niet te werken. Met het akkoord van Wassenaar wordt het arbeidsvoorwaardenoverleg in de private sector (definitief) de verantwoordelijkheid van sociale partners. Het akkoord vormt het startpunt van een onomkeerbare ontwikkeling richting meer decentrale onderhandelingen, waarbij vormen van coördinatie evenwel blijven bestaan. In dit opzicht wordt wel gesproken van een 'georganiseerde decentralisatie'. De normalisering van het arbeidsvoorwaardenoverleg in de (semi-)publieke sector liet nog enkele jaren op zich wachten.

Door loonmatiging in de marktsector alsmede door onder felle protesten van ambtenaren en uitkeringsgerechtigden verlaging en bevrozing van ambtenarensalarissen en uitkeringen in 1983 en later, werden de loonkosten ten opzichte van het concurrerende buitenland gedrukt. In het arbeidsvoorwaardenoverleg ontstond door loonmatiging ruimte voor herverdeling van arbeid en andere initiatieven, gericht op bestrijding van de torenhoge werkloosheid.

Johan Stekelenburg, die van 1988 tot mei 1997 voorzitter was van de Federatie Nederlandse Vakbeweging en nu namens de PvdA burgemeester is van Tilburg, rekende het enkele buitenlandse journalisten voor. "In de afgelopen 13 jaar", rekende Stekelenburg in 1997 voor, "zijn in Frankrijk de arbeidskosten per eenheid product met bijna 30 procent gestegen. In Duitsland zelfs met 40 procent. In Nederland zijn ze daarentegen met ruim 1 procent gedaald! En dan de werkgelegenheid (in personen FvE). Die steeg in Nederland met maar liefst 21 procent: tienmaal zoveel als in Frankrijk, viermaal zoveel als in Duitsland."

Volgens het Centraal Planbureau heeft de loonmatiging in de jaren tachtig een positief werkgelegenheidseffect gehad van 265.000 personen. Het extra achterblijven van ambtenarensalarissen, minimumloon en uitkeringen leverde nog eens 150.000 banen op. Deeltijdarbeid (250.000 personen) en arbeidsduurverkorting (30.000 ... 40.000 personen) droegen ook substantieel aan de werkgelegenheidsgroei bij.

Hoewel de werkgelegenheid vanaf het midden van de jaren tachtig sterk groeide, was deze nauwelijks voldoende om de sterke toename van het arbeidsaanbod op te vangen. Van een substantiële reductie in de (verborgen) werkloosheid kon dan ook lange tijd geen sprake zijn. Het onvermogen om het volume van inactieve uitkeringsgerechtigden terug te dringen legde eind jaren tachtig/begin jaren negentig een zware druk op het overlegmodel. Voor een toelichting moeten we een stap terug in de tijd. In de jaren zeventig en begin jaren tachtig vond een grootschalige uitstoot van arbeid plaats, die vooral ouderen en laaggeschoolden sterk raakte. Breed gedragen was toen de wens de getroffen werknemers zoveel mogelijk te laten uitstromen via de meest gunstige uitkeringsroute de arbeidsongeschiktheidsregelingen om zo de sociale ellende te verzachten. Ook breed gedragen was toen de gedachte dat het goed was als ouderen, die al lange tijd gewerkt hadden, plaats zouden maken voor jongeren. Later bleek hoeveel gemakkelijker het is een poort open te zetten dan een poort weer te sluiten. Nederland telde al snel, en nog steeds, het hoogste aandeel arbeidsongeschikten ter wereld.

"Nederland is ziek" stelde minister-president Lubbers in 1990. Hoewel er tijdig was gewaarschuwd voor uit de hand lopende kosten, bleef een reactie te lang uit. Sociale

partners konden het niet eens worden over maatregelen om het volume in de arbeidsongeschiktheidsregelingen terug te dringen. De vakbonden bepleitten preventieve maatregelen en re-integratie. De werkgevers wilden ingrijpen in de hoogte en de duur van de uitkeringen. De politiek had blijkbaar een voorgevoel van de maatschappelijke onrust die ingrepen in de polisvoorwaarden van de arbeidsongeschiktheidsregelingen met zich mee zou brengen; een gevoel dat in 1991/1992 ook werd bewaarheid.

De kruik gaat net zo lang te water tot zij barst. En zij barstte begin jaren negentig, toen het aantal van „n miljoen arbeidsongeschikten in zicht kwam. Het toenmalige kabinet-Lubbers-Kok besloot dat aan de groei van het aantal WAO'ers paal en perk moest worden gesteld. De vakbeweging, de sociaal-democratische achterban en een deel van de christen-democratische achterban reageerde geschokt en de huidige premier Kok moest binnen zijn partij het machtswoord laten klinken om de gelederen gesloten te houden. Een verkiezingsnederlaag leek voor hem onafwendbaar. Desalniettemin werd zijn partij nipt de grootste bij de verkiezingen en kon hij de Paarse coalitie gaan leiden. Hoewel de instroom in de WAO sindsdien afnam, is van een definitieve ommekeer in het WAO-volume nog geen sprake.

De verschillende uitstromingsregelingen hebben veel weg van communicerende vaten. Als het peil in het ene vat omlaag wordt gedrukt, stijgt dat in de andere vaten. Met de WAO-maatregelen verschoof de druk naar de vervroegde uittredingsregelingen (VUT) en de werkloosheidsverzekering (WW). Bij de VUT was het accent steeds minder op de werkgelegenheidsdoelstelling ruimte maken voor jongeren komen te liggen en steeds meer op de aantrekkelijkheid om vroegtijdig met werk te stoppen. De sympathie die jongere werknemers ten aanzien van de regeling koesteren, is in de loop der tijd dan ook bekoeld. Sinds enige jaren worden de VUT-regelingen beperkt en/of omgebouwd tot regelingen voor flexibele pensionering waarop iedere werknemer uitzicht krijgt, maar daar dan ook zelf aan meebetaalt.

Maar nu ook de mogelijkheden voor vervroegde uittreding worden beperkt, ontstaat er, vanwege de wetmatigheid van de communicerende vaten, meer druk op de werkloosheidsverzekeringen. Er heerst de vrees dat wanneer de aanpassingen onvoldoende worden voortgezet, het aantal uitkeringsgerechtigden in de nabije toekomst verder gaat oplopen, vooral onder invloed van de snelle vergrijzing van de beroepsbevolking. Dit neemt niet weg dat op bedrijfstakniveau velerlei activiteiten worden ondernomen om de uitstroom van gedeeltelijk arbeidsongeschikten te beperken en de instroom van uitkeringsgerechtigden te vergroten.

Paradox

Ondanks loonkostenmatiging, herverdeling van arbeid, bezuinigingen en economische groei staan er op dit moment, in de brede OECD-definitie van 'verborgen werkloosheid', nog 1,7 tot 1,8 miljoen Nederlanders die kunnen werken buiten spel. Terecht wordt dit door zowel sociale partners als overheid beschouwd als een smet op het overlegmodel. Ze wijzen er echter op dat al deze beleidsinstrumenten wel degelijk hebben geleid tot een sterke banengroei. De afgelopen jaren nam de werkgelegenheid elk jaar met meer dan 100.000 arbeidsjaren (volledige banen) toe. Deze kwamen echter nauwelijks terecht bij uitkeringsgerechtigden. De sterke groei van de werkgelegenheid werd zo goed als volledig geabsorbeerd door de sterke groei van het arbeidsaanbod. Het zijn met name vrouwen en schoolverlaters die de nieuwe banen bezetten.

Tot ver in de jaren zestig en zelfs zeventig werkten vrouwen in Nederland nog nauwelijks. Nederlandse mannen gingen er prat op dat ze zoveel verdienden dat ze van hun loon een heel gezin konden onderhouden. Alle sociale uitkeringen waren daar ook op afgestemd. Inmiddels zijn de Nederlandse vrouwen echter bezig de achterstand op hun seksegenoten in het buitenland in te lopen.

Modell Holland heeft dus wel degelijk verdiensten, maar er zijn ook nog zwakheden. Als het in een tijd waarin de economie groeit met 3,25 procent dit jaar en naar verwachting

3,75 procent volgend jaar, nu niet lukt om veel meer inactieve uitkeringsgerechtigden aan de slag te krijgen, dan lukt het over een paar jaar, wanneer de conjunctuur tegenzit en de snelle vergrijzing van de beroepsbevolking zich ook, en wellicht in sterkere mate, in het werkzoekendenbestand manifesteert, zeker niet meer.

IV ENKELE MYTHEN ONTZENUWD

Elk land kent zijn eigen wetten en manieren om werklozen, inkomens en banen te tellen. Bij internationale vergelijkingen van cijfers moet daar rekening mee worden gehouden, anders ontstaat een verkeerd beeld van de werkelijkheid. Toen voormalig FNV-voorzitter Johan Stekelenburg op 14 maart 1997 tijdens een lunchbijeenkomst in Rotterdam met enkele buitenlandse journalisten sprak over "das Holl.,ndische Wirtschaftswunder" begon hij dan ook met de opmerking dat hij wat misverstanden wilde rechtzetten. "Ik wil u niets wijsmaken over de voortreffelijkheid van de huidige Nederlandse arbeidsverhoudingen", relativeerde Stekelenburg. "Zo bijzonder is het allemaal niet. En het gaat voorbij aan de moeilijke, gepolariseerde verhoudingen die we in het verleden ook hebben gehad op een moment dat het in de meeste andere landen van de Europese Unie goed ging. En ook al zijn onze economische prestaties nu heel behoorlijk, het aantal mensen dat nog binnen het arbeidsproces moet worden gehaald is aanzienlijk. Voor zelfgenoegzaamheid is dus geen aanleiding."

Een mythe van het Nederlandse overlegmodel hebben we reeds ontzenuwd: de vooral bij buitenlanders voorkomende misvatting dat er in Nederland weinig werklozen zouden zijn. De geregistreerde werkloosheid is inderdaad laag, de omvang van andere vormen van inactiviteit is echter nog hoog.

De tweede mythe heeft betrekking op de werkgelegenheidsgroei. Het totale arbeidsvolume in gewerkte uren ligt op dit moment op ongeveer eenzelfde niveau als in 1970. De werkgelegenheidsgroei sinds de tweede helft van de jaren tachtig heeft weliswaar de daling met 12 procent van het arbeidsvolume in de periode 1970-1985 weten te redresseren maar ook niet meer dan dat. Het is ook pas sinds 1988 dat de groei van het bbp per hoofd van de bevolking weer uitkomt boven de gemiddelde groei in de EU. In de jaren ervoor was Nederland weggezakt tot de elfde plaats van de Europese ranglijst; op dit moment bezet het land een plaats in de middenmoot (de zevende plaats). Dat de bescheiden ontwikkeling van het arbeidsvolume desalniettemin samenging met een groei van het aantal werkzame personen met 26 procent over de periode 1970-1993 moet vooral worden gezocht in de enorme toename van het aantal deeltijdbanen. Nederland is wereldkampioen deeltijdwerk: „n op de vier banen is een deeltijdbaan (ter vergelijking: in Duitsland geldt dat voor 13 procent van de banen). Van alle werkende Nederlandse vrouwen heeft 43 procent een grote deeltijdbaan (20-36 uur per week), 16 procent een kleine deeltijdbaan van minder dan 20 uur en slechts 41 procent een voltijdbaan. Van de werkende mannen heeft 89 procent een voltijdbaan, 9 procent een grote deeltijdbaan en 2 procent een kleine deeltijdbaan. De sociale partners waarderen deeltijdarbeid overigens positief. Het past in een moderne tweeverdienerssamenleving en het levert flexibiliteit op.

Mede door dit korter werken is het re%oel vrij beschikbaar inkomen van de doorsnee werknemer sinds 1982 niet erg gestegen. De koopkracht van de doorsnee werknemer is sinds 1982 in totaal met 8,5 procent toegenomen, ofwel met gemiddeld iets meer dan 0,5 procent per jaar. De 'modale werknemer' is echter een statistische constructie; de meeste werknemers maken namelijk carriŠre en in steeds meer gezinnen komt meer dan „n inkomen binnen.

Wat geen mythe is, is de loon(kosten)matiging sinds 1982. In de vijftienjarige periode 1983 tot en met 1997 namen de contractlonen in cao's in totaal met 29,5 procent toe, ofwel met gemiddeld nog geen 2 procent per jaar. En dat terwijl de prijzen van een pakket consumptiegoederen (de consumentenprijsindex) in die periode met ruim 30 procent, ofwel met dik 2 procent per jaar stegen. Die loonmatiging, sinds enige tijd ondersteund door verlaging van belastingen en premies, heeft ertoe bijgedragen dat de arbeidskosten per eenheid product in de industrie in de afgelopen vijftien jaar ruwweg constant gebleven zijn. Ter vergelijking: de arbeidskosten per eenheid product in Duitsland stegen in deze periode met gemiddeld 2,5 procent per jaar. Loon(kosten)matiging in ruil voor herverdeling van werk

zorgde voor herstel van de rendementspositie van bedrijven, arbeidsrust, een verbetering van de internationale concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven en voor een arbeidsintensievere economische groei. Dit is geen mythe, maar realiteit.

V. EEN TOEKOMSTVERKENNING

Al vóór het aantreden van het paarse kabinet-Kok sloten werkgevers en werknemers op 16 december 1993 een nieuw bondgenootschap voor de toekomst. Een jaar eerder hadden sociale partners en Kroonleden in de Sociaal Economische Raad bevestigd dat het Nederlandse overlegmodel een positieve concurrentiefactor kan vormen in een concurrerende, internationale omgeving. Daarvoor was wel een revitalisering van het model nodig. Die revitalisering is door sociale partners in 1993 ter hand genomen onder de titel Een Nieuwe Koers, een koers naar de volgende eeuw: "De wereld is sterk in beweging. Daarbij gaan economische, maatschappelijke en sociale ontwikkelingen hand in hand. Het bestaande is niet meer per definitie een gegeven; nieuwe evenwichten zullen moeten worden gevonden. Het overleg over arbeidsvoorwaarden zal de rest van deze eeuw in het teken staan van maatwerk en diversiteit. Zowel de behoeften van ondernemingen als die van werknemers zullen leiden tot meer differentiatie van en keuzemogelijkheden binnen regelingen."

Dat betekent: globale afspraken op centraal niveau, die vervolgens door de CAO-partijen nader worden ingevuld. Er komt meer ruimte voor loonflexibiliteit en differentiatie in arbeidsduur. Daarnaast vragen gemotiveerde en zelfstandige werknemers ook vormen van zeggenschap om zelf mee invulling te geven aan hun arbeidsvoorwaarden. 'Maatwerk' is het devies.

Aanval is de beste verdediging

Alsof ze het paarse kabinet voelden aankomen, bevestigden de sociale partners met hun Nieuwe Koers 'het primaat van de Stichting van de Arbeid'. "Het is onze eigen club. Die kunnen ze tenminste niet opheffen", reageerde een belangrijke werkgeversvertegenwoordiger toen hij kennisnam van de paarse plannen om de macht van de sociale partners in te perken. "We gaan onze club een nieuwe rol geven. "Aanval is de beste verdediging, zo redeneren werkgevers en werknemers in navolging van belangrijke voetbalstrategen. Als je zorgt dat je zelf aan de bal bent, dwing je anderen - met name het kabinet - om op jou te reageren. Dat is beter dan dat je je laat overvallen door de politiek."

Met betrekking tot de sociale zekerheid bestaat er in steeds bredere kring overeenstemming over een toekomstig systeem waarbij de overheid alleen nog maar verantwoordelijkheid draagt voor een bepaalde basisvoorziening. Werkgevers en werknemersonderhandelaars zorgen er vervolgens bij de CAO-onderhandelingen voor dat er per onderneming of bedrijfstak aanvullende regelingen worden getroffen. Individuen kunnen daar dan weer bovenop, via particuliere verzekeraars, nog meer rechten regelen. Deze drietrapsraket wordt het cappuccinomodel genoemd. De basisvoorziening staat voor de koffie, de aanvullende regelingen voor de melk en de individuele aanvullende regelingen voor de cacao. Op het terrein van de flexibilisering van arbeidsrelaties hielp de Stichting van de Arbeid een sterk verdeeld paars kabinet uit de brand. Aan zijn keukentafel thuis sloot de huidige FNV-voorzitter Lodewijk de Waal samen met Niek Jan van Kesteren namens de werkgevers, een akkoord, dat om die reden het 'Akkoord van Haarlem' zou kunnen worden genoemd. Dat het in Haarlem gebeurde was toeval. Omdat De Waal een geïmmancipeerd man is, moest hij die dag op zijn kinderen passen. Het akkoord werd op 3 april 1996 officieel bezegeld en bevatte allerlei voorstellen op terreinen als proeftijd, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, ontslagrecht, uitzendarbeid en andere flexibele arbeidsrelaties. Dit akkoord 'Flexibiliteit en zekerheid' bevat een zorgvuldige uitruil van meer flexibiliteit ten aanzien van zittend personeel en meer zekerheid voor flexibele arbeidskrachten. Het kabinet mocht in dit pakket niet selectief winkelen, zo zeiden de partners erbij. Het was een kwestie van take it, or leave it. En het werd: take it.

Op het terrein van de pensioenen sloten sociale partners medio dit jaar een akkoord, dat gericht is op flexibilisering en beheersing van pensioenkosten.

Een Nieuwe Koers en de daarop volgende akkoorden van sociale partners bevestigen en versterken de verschuiving van een macro-economische naar een meer micro-economische oriëntatie in het sociaal-economisch beleid en in de arbeidsverhoudingen. In een dergelijke oriëntatie staat het aanpassingsvermogen van instituties aan veranderende omstandigheden en de versterking van incentive-structuren voor ondernemers, werknemers en werkzoekenden centraal. Hierbij is sprake van wat kan worden genoemd 'georganiseerde decentralisatie'. Het overleg op centraal niveau ondersteunt partijen op het decentrale niveau om bij hun arbeidsvoorwaardenonderhandelingen rekening te houden met negatieve externe effecten en lange-termijnontwikkelingen. Het centraal overleg krijgt steeds meer een voorwaardenscheppende en agendazettende rol, die op decentraal niveau in de bedrijfstakken en op ondernemingsniveau concreet moet worden ingevuld. De decentralisatie naar het ondernemingsniveau gebeurt in Nederland grotendeels binnen het raamwerk van de cao's en heeft geleid tot een intensievere samenwerking tussen vakbeweging en ondernemingsraden.

In 1964 en 1982 keerde de wal het schip van de overlegeconomie. De komende jaren moet blijken of het schip op basis van de eigen stuurmanskunst de nieuwe koers weet vast te houden.

Frank van Empel was na zijn studie economie jarenlang redacteur van diverse dag-, week- en maandbladen (o.m. Elsevier en NRC Handelsblad). Sinds mei 1997 heeft hij zich gevestigd als zelfstandig ondernemer te s-Hertogenbosch.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR:

- J. Bosmans, Staatkundige vormgeving in Nederland, De tijd na 1940, Uitgeverij Van Gorcum, 1990.
- Maarten van Bottenburg, Aan den Arbeid!, In de wandelgangen van de Stichting van de Arbeid 1945-1995, uitgeverij Bert Bakker, 1995.
- L. Bovenberg, Dutch employment growth: an analysis, in CPB-report 97/2, pp. 16-24.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, Vijfennegentig jaren statistiek in tijdreeksen, 1899-1994, CBS 1994.
- Centraal Planbureau, Centraal Economisch Plan 1984, 1985 en 1997.
- Centraal Planbureau, Macro Economische Verkenning 1995, september 1994.
- W.J.P.M. Fase, Vijfendertig jaar loonbeleid in Nederland, terugblik en perspectief, Uitgeverij Samsom, 1980.
- Francis Fukuyama, Trust, Hamish Hamilton LTD, 1995.
- Charles Hampden-Turner en Fons Trompenaars, Zeven gezichten van het kapitalisme, uitgeverij Contact, 1994.
- J.G. Hibben en W. Velema, Het WAO-debacle, uitgeverij Jan van Arkel, 1993
- Henny Lansink, Herman Noordegraaf en Eef van Vilsteren, Herman Bode, Vakbondsman. Uitgeverij Arbor, 1991.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Sociale Nota's 1997 en 1995, september 1996 en 1994.
- P.W.M. Nobelen, Ondernemers georganiseerd; een studie over het Verbond van Nederlandse Ondernemingen in de periode 1973-1984, eigen uitgave.
- Frans Nypels en Kees Tamboer, Wim Kok, 15 jaar vakbeweging, Uitgeverij Raamgracht, 1985.
- OECD, Economic Outlook, juni 1997.
- Schöndorff, Boulogne, De Kam, Pleus, Economie, deel 1, Uitgeverij Spruyt, van Mantgem & de Does, 1984.
- Stichting van de Arbeid, Een Nieuwe Koers, agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn, 16 december 1993.
- Coen Teulings, De plaats van de vakbeweging in de toekomst, uitgeverij Welboom, 1996.
- Jan Peter van den Toren, The Recovery of Employment in a Collective Bargaining Economy: the Dutch Variant of a Social Pact, hoofdstuk uit: Social Pacts in Europe, onder redactie van G. Fajentag en R. Hoffmann, Brussel 1997
- John P. Windmuller/C. de Galan, Arbeidsverhoudingen in Nederland 1 en 2, Aula-boeken, uitgeverij Het Spectrum, 1977.
- G.J.M. van Wissen, De christen-democratische visie op de rol van de staat in het sociaal-economisch leven, Amsterdam 1982.
- Diverse artikelen NRC Handelsblad en Elsevier.

Bestuur van de Stichting van de Arbeid

Voorzitters

drs J.C. Blankert (VNO-NCW)
L.J. de Waal (FNV)

Werkgeversleden

mr J.W. van den Braak (VNO-NCW)
G.J. Doornbos (LTO-Nederland)
Th.J.M. Evers (MKB-Nederland)
mr N.J.J. van Kesteren (VNO-NCW)
mr S.J.L. Nieuwsma (VNO-NCW)
drs K.B. van Popta (MKB-Nederland)
ir H.M. Smets (LTO-Nederland)

Werknemersleden

W.W. Muller (MHP)
mevrouw drs A.M. Jongerius (FNV)
C. van der Knaap (CNV)
drs H.T. van der Kolk (FNV)
J.S. Vroon (MHP)
mevrouw drs C.E. Roozmond (FNV)
mr A.A. Westerlaken (CNV)

Secretariaat

drs E.H. Broekema
mr J.M. Hamaker
drs W.J. Kroes
mevrouw C.M.F. Grim (notuliste)

Adressen

Werkgeversorganisaties

- Vereniging VNO-NCW
Vereniging van het Verbond van Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk
Werkgeversverbond
Postbus 93093
2509 AB Den Haag, 070-349 73 73
internet: www.vno-ncw.nl
- Koninklijke MBK-Nederland
Midden- en Kleinbedrijf Nederland
Postbus 5096
2600 GB Delft, 015-219 12 12
internet: www.mkbnet.nl
- Vereniging LTO-Nederland
Federatie van Land- en Tuinbouworganisaties
Postbus 29773
2502 LT Den Haag, 070-338 27 00

Werknemersorganisaties

- FNV
Federatie Nederlandse Vakbeweging
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam, 020-581 63 00
Internet: www.fnv.nl
- CNV
Christelijk Nationaal Vakverbond
Postbus 2475
3500 GL Utrecht, 030-291 39 11
e-mail: j.vanderham@cnv.nl
- MHP
Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel
Postbus 400
3990 DK Houten, 030-637 47 92
e-mail: vakcentralemhp@tip.nl

Andere organisaties

- Sociaal-economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW DEN HAAG
telefoon: 070-3499 499
fax: 070-3832 535
internet: <http://www.ser.nl>
e-mail: voorlichting@gw.ser.nl

- Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
2594 AW Den Haag
telefoon: 070-3499 577
fax: 070-3832 535
e-mail: broekema@gw.ser.nl

Colofon

Tekst

Frank van Empel

Uitgave

Stichting van de Arbeid

Ontwerp

Albani ontwerpers,
Sheila Kok

Druk

Albani bv, Den Haag

Copyright 1997, Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60, 2594 AW Den Haag
telefoon: 070-3499 577, fax: 070-3832 535, E-mail: broekema@gw.ser.nl

Alle rechten voorbehouden

ISBN 90-6587-664-2