

De toekomst van het polderoverleg

door Dave van Ooijen¹



Het Nederlandse polderoverleg heeft onmiskenbaar grote waarde. Zo vindt de welvaartsstaat die Nederland nog steeds is zijn oorsprong na de Tweede Wereldoorlog. Toen ontstond in Nederland een overlegeconomie waarin overheid en de werkgevers- en werknemersorganisaties een grote rol speelden. De uit de vorige eeuw bestaande overleginstituten van 'de polder' lijken echter nauwelijks nog in staat om de vernieuwingen in de economie bij te benen. Als gevolg daarvan heeft de flexibilisering van arbeid enorme proporties aangenomen. Een op de drie werkenden heeft inmiddels een tijdelijk contract of is zzp-er. De onzekerheid is toegenomen. Verder zijn buiten de gevestigde orde om nieuwe belangenorganisaties van werkenden en werkgevers ontstaan. De klassieke polder, het instrument van de cao en de inrichting van het cao-overleg, is daarmee niet meer vanzelfsprekend. En dat in een periode dat ook tweedeling in de samenleving is toegenomen, de middenklasse onder druk staat en de lonen achterblijven bij de economische groei. Hebben de klassieke vakbonden en de bestaande overlegstructuren in de polder hun langste tijd gehad? Of is er voor de Nederlandse polder, mits zij zich tijdig weet te vernieuwen, nog een toekomst?

Moderne arbeidsmarkt

Het waren bovenstaande vragen die voor Fedde Monsma, voormalig cao-onderhandelaar bij het CNV, aanleiding waren om vanaf de zomert van 2016 in gesprek te gaan met mensen die verstand hebben van de polder en het arbeidsvoorwaardenoverleg. Mensen uit de politiek, vakbonden, werkgevers, adviesbureaus en wetenschappers. In 'Poldermodel 3.0' weet Monsma aan de hand van 21 interviews in acht thematische hoofdstukken zeer scherp de vragen in beeld te brengen over wat de veranderingen op de arbeidsmarkt betekenen voor de arbeidsverhoudingen en de bestaande overlegstructuren. Met uitzondering van het afsluitende hoofdstuk wordt in elk van de zeven andere hoofdstukken verslag gedaan van drie interviews, voorafgegaan door een inleiding. Tijdens elk interview legde Monsma aan zijn gesprekspartner de volgende drie vragen voor: 1) hoe kijk je naar de arbeidsmarkt op dit moment, 2) hoe ziet de arbeidsmarkt van de toekomst er uit, en 3) wat is de 'polder-tip' die je aan de sociale partners zou willen meegeven. Op basis van de zeer open gesprekken die het gevolg waren, brengt Monsma zeer scherp in beeld hoe er in de polder wordt gedacht over onder meer bestaanszekerheid, de flexibilisering, robotisering, de tweedeling, de hervorming van de sociale zekerheid, de organisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg en de toekomst van de polder. Monsma is er met Poldermodel 3.0 niet alleen in geslaagd om zeer scherp in beeld te brengen wat de vragen zijn die in de polder leven, maar ook om samenhang en structuur aan te brengen. Mijns inziens heeft Monsma met zijn boek een belangrijke aanzet geleverd voor de brede discussie die over de toekomst van de arbeidsmarkt, de rol van vakbonden en de Nederlandse polder dient te worden gevoerd. Deze is hoogst urgent. Het boek is daarmee een must-read voor alle betrokkenen bij de Nederlandse polder.

¹ Dave van Ooijen studeerde sociologie en politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zijn blogs en artikelen verschijnen onder meer op zijn website: www.davevanooijen.nl. Dit artikel verscheen op 11 juli 2017 bij Managementboek.

Agenda

Samenvattend ziet Monsma vijf onderwerpen die voor de toekomst van arbeidsverhoudingen cruciaal zijn. Ten eerste de representativiteit. Door de afnemende organisatiegraad zijn de vakcentrales FNV en CNV, en de daaronder vallende bonden, al lang niet meer representatief voor alle werknemers. Naast de opkomst van nieuwe belangenorganisaties, zoals de Landelijke Belangen Vereniging (LBV), het Alternatief voor Vakbond (AVV) en Ondernemend Nederland (ONL), is de betekenis van uitzendorganisaties groter geworden en is ook de invloed van coöperaties als 'gamechanger' toegenomen. Buiten de klassieke polderpartijen spelen ook ondernemingsraden en een 'chief participation officer' een steeds grotere rol. Ook de wijze waarop de mening van de werknemers wordt gevraagd, past volgens Monsma niet meer bij deze tijd. Het inzetten van internet waarbij continue, bij voorkeur realtime, met moderne digitale middelen de mening van werknemers wordt gepeild, neemt volgens Monsma aan belang toe. Een tweede onderwerp is volgens Monsma participatie. Mensen organiseren zich nauwelijks meer op solidariteit, wel op zaken die ze belangrijk vinden. Luister daarom beter wat werknemers nodig hebben om hun werk goed en met plezier te kunnen doen. Om hun vakmanschap ten volle te ontplooien. Zorg daarom voor maatwerk en regelruimte in collectieve afspraken. Het initiatief voor i-deals, een 'individuele' coa, biedt volgens Monsma maximale keuzevrijheid voor de individuele medewerker. Zijn devies is: durf te experimenteren en te ondernemen. Vakbonden kunnen volgens hem veel leren van bedrijven en bedrijven kunnen veel leren van de arbeidsmarkt-experts van vakbonden. Zeker als het arbeidsvoorwaardenoverleg verder wordt gedecentraliseerd, zullen HR-afdelingen waar veel kennis en inzicht in pragmatische oplossingen aanwezig is, volgens Monsma een grotere rol moeten gaan spelen.

Vertrouwen

Daarnaast wordt de polder volgens Monsma geholpen door bij verschillende thema's experts aan te laten sluiten voor inhoudelijke kennis. Door middel van thematische benaderingen en multidisciplinair overleg moet de polder zich gaan openen voor anderen dan gevestigde partijen. Als voorbeeld noemt Monsma hoe in 2013 veertig organisaties uit bedrijfsleven, overheid en natuurorganisaties het Energieakkoord sloten, met als gemeenschappelijk doel het terugdringen van het gebruik van fossiele brandstoffen. Het is een voorbeeld hoe volgens Monsma de nieuwe polder eruit kan zien. Op thema's worden door relevante stakeholders gesproken en besluiten genomen. Als vierde thema noemt Monsma lef en leiderschap. Lef om te ondernemen in arbeidsvoorwaarden. Lef om te kiezen voor nieuwe en andere oplossingen. Lef ook om risico te nemen, fouten te maken, om buiten de lijntjes te kleuren en experimenten aan te gaan. Wat betreft leiderschap dient volgens Monsma ruimte te worden gegeven aan professionals aan de onderhandelingstafel om anders te kunnen werken en te zoeken naar maatwerkoplossingen. Tot slot, het vijfde onderwerp van Monsma, kan de transitie van de polder alleen slagen wanneer vakbonden en werkgevers vertrouwen hebben in elkaar. Van belang is dat men elkaars belangen kent en waar nodig deelt. De kracht van de polder zit er volgens Monsma vooral in om elkaars onzekerheid over de moderne arbeidsmarkt te delen en samen op zoek te gaan naar mogelijke oplossingen. Luisteren naar elkaars standpunten en uitgaan van het algemeen belang in plaats van het deelbelang is daarbij essentieel. Als we de uitdagingen met die houding benaderen, zo eindigt Monsma zijn betoog, dan gelooft hij zeker in de kracht van arbeidsverhoudingen en de toekomst van het poldermodel 3.0.

En hoewel de transformatie van de vakbonden en de overlegstructuren van de Nederlandse polder geen makkelijke opgave zal zijn, is 'Poldermodel 3.0' dankzij de zeer open gesprekken die Monsma heeft gevoerd een zeer inspirerend en hoopgevend boek.

Fedde Monsma, 'Poldermodel 3.0. De toekomst van arbeidsverhoudingen', Futuro Uitgevers, 109 pagina's, 2017, € 22,95