

Menno Tamminga

De vuist van de vakbond

Een recente geschiedenis



2017

DE BEZIGE BIJ

AMSTERDAM | ANTWERPEN

PROLOOG

Agnes, kom thuis

Ze zijn met vijftig. Zestig misschien. Meest mannen, maar ook vrouwen.

Ze hebben borden bij zich en dragen oranje hesjes. Oranje is de kleur van FNV Bondgenoten, de vakbond voor werknemers in de industrie, het vervoer en de commerciële diensten, van bankmensen tot uitzendkrachten.

Ze staan op het pleintje, net buiten NS station Sloterdijk in Amsterdam-West. Dan lopen ze in een demonstratie naar beneden, het talud af. Een paar honderd meter, en ze zijn op de Nari-taweg. Daar staat het kantoor van de vakcentrale FNV, waarbij negentien verschillende bonden zijn aangesloten.

Een tv-ploeg filmt de stoet oranje hesjes.

Ze zijn schoonmakers. En ze vragen naar Agnes Jongerius, de voorzitter van de FNV.

Het is 4 juli 2011. Binnen de FNV woedt een machtsstrijd en een richtingenstrijd. De inzet is een afspraak die Jongerius en het FNV-bestuur begin juni 2010 hebben gemaakt met werkgeversorganisatie VNO-NCW. Het zogeheten pensioenakkoord beslaat een paar A4'tjes. De kern is een verhoging van de AOW-leeftijd. Op je 65ste met pensioen gaan, is straks voorbij. Dat geeft de FNV voor het eerst toe. Verder pleit het akkoord voor een radicale vernieuwing van de pensioenregelingen voor zo'n 10 miljoen werkenden en gepensioneerden.

De timing van het pensioenakkoord was cruciaal: zes dagen voor de Tweede Kamerverkiezingen van 10 juni 2010. De vak-

beweging en de werkgevers wilden dit akkoord naar voren schuiven als de basis voor het pensioenbeleid van het nieuwe kabinet. Dat is een beproefde methode in de beste traditie van het poldermodel. De werkgevers en de vakbeweging leggen eensgezind het draagvlak voor het beleid dat politici gaan uitvoeren. Bij dit onderwerp is de vakbeweging overtuigd van haar gelijk. Want pensioenen, die zijn van de werknemers; in samenspraak met de werkgevers, dat wel. Als zij samen dit pensioenakkoord steunen, wie kan er dan nog tegen zijn?

Maar nu, negen maanden later, is het ambitieuze akkoord een splijtzwam geworden binnen de vakbeweging. De top van FNV Bondgenoten was eerst wel voor. De actieve leden in de bondsradaad, het parlement van de bond, zijn echter van meet af aan tegen. Hun kritiek, dat pensioenen op deze manier niet meer zeker zijn, vindt steeds meer weerklank. Ook de top gaat om. Met bijna 500.000 leden is Bondgenoten de grootste van de bij de FNV aangesloten bonden, die op dat moment gezamenlijk ruim 1,1 miljoen leden hebben.

Een vakbondsactie bij de FNV voor de deur, bijna onder het raam van de voorzitter, is een zeldzaamheid. Natuurlijk is er wel eens gedoe binnen de FNV, bij reorganisaties bijvoorbeeld. Zoals tien jaar geleden, toen FNV Bondgenoten een financieel fiasco dreigde te worden en een paar honderd werknemers moesten vertrekken. Een vakbond is een strijdorganisatie, weet ze, een club van gedreven en gemotiveerde mensen. Mensen die bij interne frustraties, bij tegenslag of banenverlies, ook klare taal spreken en de kont tegen de krib kunnen gooien.

Dus neemt Jongerius samen met vicevoorzitter en pensioenexpert Peter Gortzak de lift van de derde verdieping naar beneden. Dit zijn ook haar mensen. De FNV is een ledenorganisatie, al kun je als werknemer niet rechtstreeks lid van de FNV zelf zijn. Je bent lid van een bond in jouw sector, zoals Bondgenoten of Abvakabo, die ambtenaren en werknemers bij geprivatiseerde

staatsbedrijven organiseert. Of je bent lid van een bond die jouw beroep organiseert, zoals de Algemene Onderwijsbond of de Marechausseevereniging. De voorzitters van al die bonden zitten samen met het dagelijks bestuur van de FNV in de federatieraad. Dat is de hoogste macht in de FNV.

Jongerius werkt al haar hele leven bij de vakbond. Ze is een tuindersdochter uit de buurt van Utrecht. Ze kwam rechtstreeks van de universiteit en reageerde op een advertentie waarin de FNV Vervoersbond nieuwe bestuurders zocht. Maar het moesten wel vrouwen zijn. Jongerius was een van de vijf die werden aangenomen.

Tussen de schoonmakers staat ook Ron Meyer, bestuurder bij FNV Bondgenoten, en SP-gemeenteraadslid in zijn geboortestad Heerlen. Hij reageerde in 2005 op een advertentie waarin FNV Bondgenoten bestuurders zoekt. Hij was 26 en zocht na een studie fiscaal recht en twee jaar bij fiscalist Deloitte iets wat hem wérkelijk aan het hart gaat.

Meyer wordt in die tijd op sleeptouw genomen door twee ouwe rotten in het vakbondsvak, die iets nieuws gaan doen: werknemers organiseren in sectoren waar de vakbond bijna geen leden heeft. Mensen opzoeken, op hun werk, thuis, hun partners erbij betrekken, wensen en klachten aanhoren en bespreken, samen proberen voor hun eisen gehoor te vinden bij werkgevers. Deze vorm van vakbondswerk is overgewaaid uit Amerika. Bij gebrek aan een goed Nederlands woord heet de nieuwe vakbondsstijl hier op z'n Amerikaans *organising*.

Die nieuwe stijl oogt stoer, maar is geboren uit zwakte. Het aantal vakbondsleden als percentage van de werkende bevolking daalt en daalt. Deze zogeheten organisatiegraad betekent meer dan een populariteitspeiling. Hoe lager de organisatiegraad, hoe minder krachtig de vuist tegenover werkgevers. Om betere arbeidsomstandigheden te eisen. Of meer loon.

Meyer maakt in 2009 en 2010 furore als boegbeeld van een

actie van schoonmakers voor meer loon en respect. Hij is dol op verrassingsacties die werkgevers overrompelen en de media in één keer duidelijk maken wat er aan de hand is.

De schoonmakers in hun oranje hesjes ageren tegen het ‘casinopensioen’. Dat is een vers verzonnen woord met meerdere vaders, geboren uit een brainstorm van onder meer Ron Meyer en Jan Kuitenbrouwer. De laatste leert organisaties om hun boodschap met doeltreffende woorden effectiever over het voetlicht te krijgen. Hij noemt dat *framing*. Kuitenbrouwer is ook een taalvaardige columnist van *NRC Handelsblad*.

Wat is de essentie van het systeem van AOW en pensioen, dat elke Nederlander aangaat? vroeg Kuitenbrouwer zich af. Waar draait dat ingewikkelde pensioenakkoord om? Hij ontleedde een interview met een FNV-onderhandelaar in *de Volkskrant*. Woord voor woord. Zin voor zin. Hij heeft de krantenpagina’s tegen de muur geplakt. Zo zocht hij de speld in de pensioenhooiberg.

Wat hij aantrof? De ongewisse uitkomsten van het beoogde nieuwe systeem.

Tot ziens, zekerheden! Hallo, gokje. Welkom, casinopensioen.

Op de borden van de schoonmakers op de stoep van het FNV-hoofdkantoor staan teksten die je eerder in een cryptogram verwacht. Niet de snedige taal uit de keuken van Kuitenbrouwer. ‘Willem of Wientjes’ bijvoorbeeld, een kennelijke verwijzing naar Willem Drees, icoon van de Partij van de Arbeid en de grondlegger van het staatspensioen AOW. Bernard Wientjes is op dat moment voorzitter van werkgeversorganisatie VNO-NCW, en partner van Jongerius in het pensioenakkoord.

‘Agnes kom thuis’ staat op een ander bord.

De sfeer onder de schoonmakers is een beetje lacherig. Zou ze naar buiten komen? Als de woordvoerder van de schoonmakers Jongerius toespreekt en zegt dat het heel ongezond is om al onderhandelend een jaar met werkgevers opgesloten te zitten, schiet ze in de lach.

Maar inwendig kooft ze.

Ze geven haar een gouden TomTom. Ze hebben 'm goudkleurig gespoten. Dan neemt Jongerius 'm eerder in ontvangst, denken ze.

Jongerius weet meteen: dit is een Ron Meyer-productie. Ron doet altijd alles in goud, dat is zijn handelsmerk. Het gouden remspoor. De gouden pleeborstel. Het gouden stuk zeep. Hij is stijlvast, dat wel.

In deze TomTom zijn de namen en adressen van duizend leden geprogrammeerd. Dat moest handmatig gedaan worden. Jongerius hoeft alleen maar een naam in te tikken, is het idee, en naar ze toe te rijden. Dan kan ze horen hoe haar leden erover denken, over dat casinopensioen.

In een gesprekje met een VARA-verslaggever ontkent ze dat het bij het akkoord om een casinopensioen gaat. Dom, dom, dom, reageren haar verheugde tegenstanders 's avonds. Ontken nooit zo'n actiekreet, daarmee geef je hem juist extra geloofwaardigheid. Je moet je eigen verhaal ertegenover zetten. Als Jan Kuitenbrouwer jaren later in een interview wordt gevraagd wat zijn top 10 van beste frame-woorden is, zet hij casinopensioen op nummer 1.

Jongerius neemt de schoonmakersactie persoonlijk op. Heel persoonlijk. Ze is er, ook jaren later, nog ontdaan van. Zo op de persoon. Dat is een stijlbreuk, nee, een cultúrbreuk. Tegenover de werkgevers persoonlijk worden... daar kunnen goeie argumenten voor zijn. Maar elkaar in eigen kring zo aanpakken? En dan die boodschap dat ze niet zou luisteren naar wat voor gewone mensen belangrijk is? Kijk naar de inhoud van het akkoord. Voor wie is een goede afspraak over een hogere AOW juist van belang? Juist voor mensen die maar een heel klein aanvullend pensioen hebben, zoals de mensen van de schoonmaak.

En dan nog iets... dat je hén gebruikt om met zo'n bood-

schap aan te komen? Dat is niet erg dapper. Laat Ron Meyer of zijn collega Mari Martens haar dan gewoon op de stoep van het FNV-kantoor de huid vol schelden, desnoods met een VARA-cameraploeg erbij, maar gebruik daar die mensen niet voor. Op schoonmakers gaat ze niet schelden.

Ron Meyer ziet de actie niet als een persoonlijke aanval. Hij is namelijk best een beetje op Jongerius gesteld. Is zij niet bij de schoonmakersacties in Utrecht geweest? Heeft zij niet bemiddeld om een gesprek te krijgen met Schiphol-topman Jos Nijhuis, zodat hij met eigen ogen kon zien in wat voor ‘kantine’ de schoonmakers hun boterhammen moesten eten?

Het is ook niet een aanval van hém. Of van Mari Martens. Hier staan leden van de vakbond, van schoonmakers tot distributiewerkers, die het oneens zijn met die pensioenvoorstellen. Die willen dat er naar hun bezwaren wordt geluisterd. En het gaat toch om de leden.

Vandaar die oproep. ‘Agnes kom thuis.’

INLEIDING

Waar blijven de leden?

Strijd is de kernactiviteit van de vakbeweging. Of het nu strijd is aan de fabriekspoort. Strijd aan de onderhandelingstafel voor een cao. Of strijd in de achterkamertjes van het sociaaleconomisch overleg met het kabinet en de werkgevers.

Strijd om hogere lonen, betere pensioenen, gezonder werken. Of gewoon strijd om je baan als thuiszorgmedewerker of verkoopster bij V&D te behouden. Of om respect te krijgen voor het werk dat je doet als schoonmaker.

De vakbeweging is een strijdorganisatie. Of er nu mannen met rode hesjes met vlaggen staan te zwaaien en op fluitjes blazen. Of er nu vrouwen op tafels dansen in een gemeentehuis. Of er nu vrouwen en mannen met en zonder stropdas aan een overlegtafel zitten tegenover andere vrouwen en mannen met en zonder stropdas.

Maar wat moet je met een strijdorganisatie die zichzelf bestrijdt?

De confrontatie tussen Agnes Jongerius en Ron Meyer bleek het begin van het einde van de FNV als een federatie met negentien verschillende aangesloten bonden. In 1976 besloten het Nederlands Verbond van Vakverenigingen, het NVV, en het Nederlands Katholiek Vakverbond, het NKV, tot een fusie. Vijf jaar later was er ook echt één vakcentrale. Binnen die voorgangers van de FNV konden bestuurders ook al intens ruziemaken en zonder pardon het vloerkleed onder de voorzitter vandaan trekken. Intern gedonder hoorde bij het meubilair van de bonden.

Binnen de vakcentrale FNV zijn sinds 1981 steeds grotere verschillen ontstaan tussen de aangesloten bonden. Sommige bonden hebben ‘maar’ enkele honderden leden, zoals de Vereniging van Contractspelers in het betaald voetbal. Of duizenden leden, zoals de zeeliedenbond Nautilus en de journalistenbond NVJ. Maar door fusies zijn er ook drie grote bonden gekomen. Per eind 1998 heeft de Bouw- en Houtbond 160.009 leden, van bouwvakkers tot schilders. Abvakabo FNV telt dan 359.446 leden, van ambtenaren en werknemers in de gezondheidszorg tot personeel van geprivatiseerde staatsbedrijven zoals KPN. De allergrootste is FNV Bondgenoten met 499.285 leden; zij vertegenwoordigt alle werknemers in het bedrijfsleven, van de winkelbediende bij de bakker op de hoek tot het personeel van een beursgenoteerde multinational.

De oprichting van FNV Bondgenoten begin 1998 versterkt de onbalans binnen de FNV tussen groot en klein, zegt Henk van der Kolk, die in 2002 voorzitter werd van Bondgenoten. De vakcentrale FNV weet: die grote bond, daar kunnen we niet omheen. Maar de kleinere bonden denken: wat hebben wij nog te zeggen? ‘FNV Bondgenoten was toen te veel een succesverhaal,’ zegt Henk van der Kolk. ‘Bondgenoten straalde dit iets te veel uit: de vakcentrale is niet meer nodig, wij kunnen zo binnenlopen bij werkgeversclub VNO in de Haagse Malietoren... Dat zette kwaad bloed.’

De fusies hebben nog een andere verandering gebracht, zegt Agnes Jongerius. FNV Bondgenoten en Abvakabo waren zo groot geworden, met leden in zoveel verschillende bedrijfstakken en beroepen dat de hoofdbesturen van die bonden zich terugtrokken op de grote lijnen. En dat deden de afvaardigingen van de leden, de zogeheten bondsraden, ook. Ze waren meer en meer bezig met onderwerpen die op nationaal niveau en politiek een rol speelden, zoals de liberalisering van het ontslagrecht, het economische beleid van het kabinet, of de AOW-leeftijd. Jongerius:

‘Dus hét discussiepunt in de federatieraad werd het volgen van landelijke onderwerpen. Maar in de raad hadden de voorzitters geen millimeter onderhandelingsruimte, want anders kreeg hij of zij ruzie met de eigen bondsraad. Die nam er tegelijk geen genoegen mee als hun voorzitter zei: Ik heb het punt aan de orde gesteld in de federatieraad, maar ik heb het verloren.’

Er zijn niet alleen grote verschillen in het aantal leden per bond, maar ook in de aard van het werk dat de leden doen. De Bouw- en Houtbond heeft een tamelijk homogeen ledenbestand: mensen met werk rondom wonen en bouwen. Die twee andere grotere bonden kennen een ruime diversiteit. Bij Abvakabo kan het iedereen in de publieke sector zijn, van de directeur-generaal van een Haags ministerie tot een vuilnisophaler bij een gemeente. FNV Bondgenoten organiseert iedereen in de marktsector, van ICT-experts tot havenwerkers. Abvakabo en Bondgenoten waren in wezen twee vakcentrales binnen die nog grotere FNV-vakcentrale, schetst voormalig voorzitter van de Bouw- en Houtbond, John Kerstens. Met deze structuur was de FNV op langere termijn niet bestuurbaar. Maar ze was er nu eenmaal.

In de federatieraad, die formeel de baas is binnen de FNV, hebben de voorzitters van de negentien bonden allemaal stemrecht. Maar het aantal stemmen is niet evenredig aan de omvang van ieders achterban. In de loop van 2011 leidt het pensioenakkoord tot een strijd tussen het dagelijks bestuur van voorzitter Agnes Jongerius en de twee grootste bonden, Abvakabo en Bondgenoten. Tijdens die strijd is de oude structuur geïmplodeerd. De top van de FNV en de voorzitters van de bonden besluiten ten langen leste tijdens een zelfhulpessie in Dalfsen om de oude FNV op te heffen en de organisatie opnieuw uit te vinden.

Dat besluit komt tegemoet aan een decennia oud verlangen naar één grote, ongedeelde vakbond. Daarin is iedereen rechtstreeks lid van de FNV. Tegen het eind van 2014 houden de

grootste aangesloten bonden én de vakcentrale op te bestaan. In de FNV nieuwe formule worden andere, kleinere sectoren geformeerd die werknemers organiseren op basis van hun vak, zoals FNV Zorg en Welzijn, FNV Spoor, FNV Havens, FNV Mooi (kappers), FNV Jong. Een aantal kleinere bonden, die opkomen voor de belangen van specifieke groepen, waaronder de militaire bond (AFMP) en de onderwijsbond (AOB), sluit zich wel aan bij de FNV, maar heft zichzelf niet op.

De nieuwe ongedeelde FNV moet de zichtbaarheid van de vakbond op de werkvloer vergroten. Herkenbaardere beroepsbonden moeten aantrekkelijker zijn voor nieuwe leden, met name voor jongeren, allochtonen en vrouwen. Want zij zijn ondervertegenwoordigd.

Kijkend naar de recente ledenaantallen kun je maar tot één conclusie komen: mislukt.

Het ledenaantal van de FNV daalt sinds 2010 gestaag. In dat jaar staan op 31 maart – dat is de peildatum van het Centraal Bureau voor de Statistiek – 1.198.000 leden ingeschreven. Als de economische crisis vervolgens echt gaat bijten, zie je dat terug in de cijfers. Dat bevestigt een ervaringsregel: slechte economie, slechte ledenaantallen.

Waarom? Mensen bezuinigen ook op het vakbondslidmaatschap als hun inkomen daalt. Leden die werkloos worden, zien geen reden om lid te blijven. Het eerste daaropvolgende jaar daalde het ledenaantal met 800, dan min 17.000 in 2012, min 38.000 in 2013, min 10.000 in 2014 en min 37.000 per eind maart 2015. Vijf jaar achtereenvolgens alleen maar minnen.

Per 1 juli 2016 heeft de FNV 1.081.106 leden, zo staat in de Evaluatie meerjarenbeleid 2013-2017 die is opgesteld voor het vierjaarlijkse FNV-congres van medio mei 2017. ‘Helaas is het deze congresperiode niet gelukt de neergaande trend in de ledencijfers te keren,’ staat er boven het overzicht van de leden per sector. De FNV is om het tij te keren op 1 mei 2016 wel een

grote ledenwerfcampagne gestart. Kosten? Ongeveer 4 miljoen euro.

De zinsnede over de dalende ledenaantallen in deze openbare evaluatie mist gek genoeg elke urgentie. De toon is niet: het is nu maken of kraken. De toon is: jammer, maar we zijn best goed bezig met die ledenwerfcampagne.

Intern is die urgentie er wel. In een financieel overzicht uit 2015 benoemt het bestuur het volgende angstbeeld als strategisch risico nummer 1: 'Dat wij in een neerwaartse spiraal komen van een minder sterke bond, mindere resultaten belangenbehartiging, afnemend en ontgroenend ledental, afnemend en ontgroenend aantal vrijwilligers, dalende structurele (contributie)opbrengsten, minder capaciteit voor belangenbehartiging.'

Tegenover de angst voor een neerwaartse spiraal staat een vreugdevolle omstandigheid. De FNV is namelijk een rijke vereniging, die niet wil zeggen hoe rijk, want dat zou de werkgevers in de kaart spelen. Die zouden kunnen zien hoe groot de stakingskassen zijn en hoelang de FNV het in theorie zou kunnen volhouden om echte harde actie te voeren.

De FNV is rijk omdat sommige oude bonden, zoals FNV Bondgenoten en de Bouw- en Houtbond, aanzienlijke vermogens hadden. De FNV is ook bereid om, als dat nodig is, een deel van haar reserves te gebruiken om extra uitgaven te financieren voor een sterkere positie in specifieke sectoren. Kortom: het tafelzilver mag deels te gelde gemaakt worden om strijdbaar te blijven.

Bestuurders van verschillende bonden volgen de genadeloze trend van dalende ledenaantallen met angst en beven. Strijdlust en somberheid gaan hand in hand. Zegt een bestuurder met een staat van dienst van meer dan vijftien jaar: 'Het is wel een bijzondere tijd. Ik denk dat als wij niet snel grip krijgen, als wij niet op een of andere manier zorgen dat we weer de vakbond van de werkende mensen worden, het toch ook ophoudt binnenkort.'

Dan houden we op te bestaan. Ik geef ons niet zoveel tijd meer.'

Iemand anders schuift me een A4-tje met de ledenaantallen toe en zegt alleen maar: 'Zo erg is het.'

'We mógen níet ónder de 1 miljoen leden zakken,' bezweert Roel Berghuis me, terwijl hij de woorden beklemtoont. Hij is sectorhoofd vervoer, dat omvat alles van havens tot en met de NS, busvervoer en Schiphol. Hij heeft eind 2016 een strijdvaardig artikel geschreven in het blad *Zeggenschap* waarin hij pleit voor een herkenbare vakbond op de werkvloer en stoppen met het sociaaleconomisch overleg in Den Haag omdat daar niets of zeer weinig te halen valt.

Nog een cijfer dat de verkeerde kant op gaat: het aantal kaderleden. Naast bestuurders en cao-onderhandelaars kent de FNV een legertje kaderleden. Dat zijn actieve leden die de ogen en de oren van de bond op de werkvloer moeten zijn. De FNV stelt activerend vakbondswerk voorop, leden moeten zelf in actie komen. Maar het aantal kaderleden is de laatste vier jaar gedaald van 30.900 naar 28.292. En hoeveel van hen maken hun voortrekkersrol ook waar? Uit interne enquêtes blijkt wel dat een deel van de kaderleden minder actief is dan van hen wordt verwacht.

Het ledenverlies ziet er extra dramatisch uit als je alleen kijkt naar de wérkende mensen die lid zijn. Van de iets minder dan 1,1 miljoen leden zijn er per 1 juli 2016 ruim 229.000 aangesloten bij FNV Senioren en FNV Uitkeringsgerechtigden. Dat is 23 procent van het totaal. Anders gezegd: ondanks de angst van bestuurders als Roel Berghuis is de FNV dus al door de grens van 1 miljoen wérkende leden gezakt. Als de ouderenbond Anbo (toen bijna 200.000 leden) bij de opheffing van de oude FNV niet was vertrokken als aangesloten bond, had het percentage niet-werkende leden nog substantieel hoger gelegen.

De neergang van de ledenaantallen bedreigt de FNV in haar kernactiviteit: strijd. Leden dwingen respect af, meer leden en actieve leden dwingen overwinningen af. Maar met minder leden verzwakt de positie van de FNV op de twee plaatsen waar die ertoe doet: op straat en tegenover de staat. Op straat betekent: in de onderhandelingen met werkgevers, bijvoorbeeld over het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en sociale plannen bij reorganisaties. De onderhandelingspositie met de staat is het (in)formele sociaaleconomisch overleg met de werkgevers en het kabinet. De straat en de staat zijn wat voormalig voorzitter Ton Heerts kernachtig samenvatte: folderen en polderen.

Over dat tweede, het sociaal overleg met werkgevers en het kabinet, hoor ik vooral dedain onder FNV'ers. Toch is het polderen een bij uitstek Nederlandse verworvenheid van de vakbeweging. De FNV heeft daarin aan de kant van de georganiseerde werknemers nog steeds de leidende rol. 'Ons' geformaliseerde sociaaleconomisch overleg is een vorm van acceptatie, van invloed en van potentiële macht waar vakbonden in het buitenland jaloers op zijn. Dat je als bond letterlijk met werkgevers en regering aan één tafel zit, is in het buitenland ongekend. Daar moeten vakbonden ervoor strijden en stuiten ze op tegenstand. Hier is het na 1945 gewoon zo geregeld.

Om dat uit te leggen, maak ik een uitstapje naar het verleden. De vakbeweging maakt sinds de oprichting in 1950 deel uit van de SER, de Sociaal-Economische Raad. In deze naoorlogse wederopbouwperiode was samenwerking het devies. Aan de hoekige tafels in de grote vergaderzaal van het SER-kantoor in Den Haag zitten tijdens openbare vergaderingen een gelijk aantal (11) vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden, en een groepje onafhankelijke experts, de zogeheten Kroonleden. De Raad adviseert over onderwerpen als sociale wetgeving, AOW, de financiering van de gezondheidszorg, arbeidsomstan-

digheden, maar ook over het gewenste economische langetermijnbeleid. Een unaniem SER-advies weegt politiek zwaar.

Exclusiever dan de SER is een strikt besloten overlegforum: de Stichting van de Arbeid, afgekort: de Star. Dit is het exclusieve domein van werkgevers, onder aanvoering van VNO-NCW, en vakbeweging, onder aanvoering van de FNV. De Stichting van de Arbeid is in 1945 opgericht, letterlijk daags na de bevrijding van de Duitse bezetters. De Star werkt zich in die chaotische maanden naar voren als dé overlegpartner van het kabinet over de economie en werpt zich op als onmisbare schakel in de economische wederopbouw. Ook speelt de Stichting een hoofdrol in de lagelonenpolitiek tijdens de daaropvolgende jaren. Lage lonen zorgen voor uitbundige exportgroei en banen voor allen. De Stichting houdt kantoor in Den Haag, niet ver van het SER-gebouw, en kent niet één voorzitter, zoals de SER, maar twee. De werkgevers en de vakbeweging leveren er elk een.

De invloed van de SER en de Star, en dus ook de invloed van de FNV, op het economisch en sociaal beleid volgt de economische en de politieke conjunctuur én de ledenaantallen van de bonden zelf. Als er sprake is van politieke cohesie en een kabinet met een stabiele meerderheid in de Tweede en Eerste Kamer, hebben de ministers de steun van werkgevers en vakbeweging niet per se nodig. Maar in politiek woelige tijden juist wel. Het omgekeerde geldt voor de economische conjunctuur. Als de economie hoogtijdagen beleeft, doppen de vakbonden en de werkgevers hun eigen boontjes. Maar in een economische crisis zoeken zij elkaar juist wel op en sluit het kabinet graag bij ze aan. Want ook de overheidsinkomsten en -uitgaven voelen een crisis. Alle drie willen dan de pijn verdelen en samen proberen ze met bijvoorbeeld loonmatiging, banenplannen, wetgeving voor de arbeidsmarkt en scholing een uitweg uit de misère te vinden.

Als politieke onzekerheid én economische malaise samenvallen heb je de beste kansen op afspraken tussen kabinet, werk-

gevers en vakbeweging. Zie het sociaal akkoord van 2013, met een kabinet van twee tegenpolen (vvd en PvdA), een economische crisis en een verzwakte vakbeweging die weer in haar eigen kracht moest leren geloven. Een sociaaldemocraat op het ministerie van Sociale Zaken, als Lodewijk Asscher, is voor de vakbeweging een steuntje in de rug. Een praktisch ingestelde liberaal, zoals Henk Kamp, kan dat ook zijn. Een stugge christendemocraat (Aart Jan de Geus, Piet Hein Donner) weer niet. Hét legendarische voorbeeld van polderoverleg in tijden van politieke en economische onzekerheid is het akkoord van Wassenaar (1982) van FNV-voorzitter Wim Kok en werkgeversvoorman Chris van Veen. De vakbonden beloofden loonmatiging om de afbraak van de werkgelegenheid te keren en daarmee winstherstel te bevorderen voor het bedrijfsleven. De werkgevers beloofden arbeidsduurverkorting, zodat meer mensen aan het werk geholpen konden worden. De tekst van het akkoord besloeg niet meer dan één A4'tje. Het bood, bleek later, de uitweg uit de diepste na-oorlogse economische crisis.

Nadien zijn regelmatig pogingen gedaan om het akkoord van Wassenaar te imiteren of te evenaren. Telkens tevergeefs. Als de onderhandelaars al tot een sociaal akkoord komen, is het succes daarvan altijd afhankelijk van tijd en omstandigheden: de economie, de bereidheid van werkgevers en vakbonden om voor hun achterban pijnlijke afspraken uit te voeren en desnoods over en weer af te dwingen.

De neergang van de ledenaantallen bij met name de FNV is een van de factoren die de positie van de vakbeweging aan die overlegtafel langzaam uithollen. Want hoe sterk staan de gezamenlijke vakbonden?

Het ledenaantal van alle bonden samen, ook die niet zijn aangesloten bij de FNV, stagneert rond de 1,7 miljoen, blijkt uit cijfers van het CBS. Daarvan heeft de FNV het merendeel, namelijk iets minder dan 1,1 miljoen. Het CNV, de christelijke vakcen-

trale, heeft er 282.000. De vcp, de Vakcentrale voor Professionals die vooral middelbaar en hoger personeel organiseert, heeft 100.000 leden. Verder is een aantal kleinere bonden goed voor 257.000 leden.

Van de 1,7 miljoen vakbondsleden zijn er 318.000 ouder dan 65 jaar. Je mag aannemen dat de meesten van hen niet meer werken. De vakbonden geven het CBS wel door hoeveel leden ouder zijn dan 65 jaar, maar niet hoeveel leden een sociale uitkering genieten en niet deelnemen in het arbeidsproces.

Het aantal werkende Nederlanders groeit gestaag, maar het aantal georganiseerde werknemers, uitgedrukt als percentage van de werkende bevolking (werknemers in loondienst en zzp'ers), daalt voortdurend. Dat percentage heet de organisatiegraad.

In 1967 was de organisatiegraad 38 procent.

In 1999 ruim 27 procent.

Halverwege 2016 is de organisatiegraad ruim 17 procent.

Deze dalende organisatiegraad is een internationaal fenomeen. In ruim twintig jaar ging het in Zweden van 88 naar 68 procent. In Denemarken van 78 naar 67 procent. In het Verenigd Koninkrijk van 32 naar 25. In Duitsland van 29 naar 18, en in Frankrijk van 10 naar 8. Alleen in België bleef de organisatiegraad stabiel, op 55 procent. Hoe dat kan? De Belgische vakbonden spelen een sleutelrol in de werkloosheidsverzekeringen. Zoals een jaloerse Nederlandse bestuurder zegt: 'In België móet je lid van de vakbond zijn, anders kom je er niet achter hoe hoog je uitkering is als je werkloos wordt, en hoe je dat geld krijgt.'

De afbrokkelende organisatiegraad reduceert de macht van de Nederlandse vakbeweging in de sociaaleconomische onderhandelingen. De werkgevers hebben steeds minder te winnen bij afspraken met vakbonden die minder werknemers vertegenwoordigen. Bovendien leeft binnen de vakbeweging zelf

steeds duidelijker de overtuiging dat sommige werkgevers zich van gemaakte afspraken toch niks aantrekken terwijl de bonden zelf onmachtig zijn om naleving af te dwingen. FNV-bestuurders wijzen op de groei van schijnconstructies waarbij werknemers uit de Europese Unie op legale wijze in dienst worden genomen tegen aanzienlijk lagere loonkosten. Zij wijzen op de race naar de bodem in arbeidsvoorwaarden, op schijnzelfstandigen, en op de buitenissige groei van flexibele contracten, een typisch Nederlands fenomeen dat in Europa zijn weerga niet kent. En zij wijzen erop dat individuele werkgevers zich kennelijk gewoon niets gelegen laten liggen aan akkoorden die hun eigen verenigingen in VNO-NCW hebben gesloten.

Hoe terecht grieven als de doorgesloten flexibilisering ook mogen zijn, je hoort de vakbeweging niet of nauwelijks over de rol die zij zelf heeft gespeeld in deze trend. De doorbraak van flexibele arbeidscontracten, mét de zegen van de vakbonden, is mede het gevolg van afspraken van vakbonden met werkgevers in de Stichting van de Arbeid in de tweede helft van de jaren negentig van de vorige eeuw. Zonder de medewerking van de vakbeweging toen, zou deze mate van flexibilisering er niet zijn gekomen. Die speelt met name in sectoren waar de organisatiegraad van de vakbeweging het laagst is.

De tanende invloed van de vakbeweging wordt voor de doorsnowerknemer grotendeels aan het zicht onttrokken door het grote aantal cao's dat wordt afgesloten. Dat zijn er jaarlijks honderden. Ondanks de afbrokkelende ledenaantallen valt nog steeds 76 procent van de werknemers onder zo'n cao, becijfert Paul de Beer, hoogleraar en directeur van De Burcht, het wetenschappelijk bureau voor de vakbeweging.

Waarom heeft de dalende organisatiegraad nauwelijks in-