

# Voorwoord

De polder, waar denkt u dan aan? Ik denk aan de Beemster, de Purmer, of de polder waar ik zelf geboren werd, de Wijdewormer. Prestigieuze droogmakerijen uit de zeventiende eeuw, met rechte sloten en langs linialen getrokken wegen. Tot stand gekomen dankzij ondernemingszin van Amsterdamse financiers, drooggemalen door ingenieurs als Jan Leeghwater en drooggehouden door daadkrachtige samenwerking van boeren en burgers in het polderbestuur. Ik denk aan daadkracht, aan vooruitgang, aan ondernemerschap en saamhorigheid.

Dit boek gaat ook over een polder. Maar het is een heel andere polder: de Nederlandse overlegpolder van werkgevers en vakbonden. Hierin spelen geld en prestige ook een belangrijke rol, maar de sloten en wegen lopen er niet recht. Ze kronkelen op onvoorspelbare wijze. Ondernemerschap en vernieuwing hebben er een slechte naam. Saamhorigheid wordt alleen met de mond beleden. Het is een belangenstrijd waarin dijken worden doorgeprikt en de ene boer minder waard blijkt dan de andere.

Goed beschouwd is het misschien nooit zo'n gelukkig idee geweest om de manier waarop de Nederlandse arbeidsmarkt is georganiseerd te vergelijken met het bestuur van een polder. Ik zie in elk geval meer verschillen dan overeenkomsten.

Ongetwijfeld heet het boek dat nu voor u ligt daarom ook niet simpelweg *De polder*, maar *Het polderkartel*. Met de nadruk op 'kartel'. Want het gepolder is in Nederland ontaard in een cynisch machtsspel, waarin woorden als 'saamhorigheid' en 'vooruitgang' al lang ondergeschikt zijn gemaakt aan de behoudzuchtige voorkeuren van enkelen. Vakbonden, werkgevers en de politiek spelen elkaar de bal toe en zorgen dat buitenstaanders de orde niet

kunnen verstoren. Oude belangen winnen altijd van nieuwe ideeën. Behoudzucht en bescherming van de status quo zijn middel en doel geworden. Dat stelt dit boek op pijnlijke wijze en met chirurgische precisie vast. Met kleine en grote voorbeelden, met harde beschuldigingen en onontkoombare conclusies laat Martin Pikaart zien hoe ver de rot in het systeem is doorgedrongen. Het is een ontluisterend verhaal.

Pikaart is geen beschouwer aan de zijlijn, maar heeft zich de afgelopen decennia actief in het strijdgewoel gestort. Zijn Alternatief Voor Vakbond zou de bestaande structuren aanvallen, de oude vakbonden uitdagen, opkomen voor jong en flex op de arbeidsmarkt en de polder van binnenuit hervormen. Een nobel streven.

Toen het AVV in 2005 werd opgericht, schreef ik een column waarin ik de oprichters feliciteerde met hun dappere besluit, maar waarin ik ook beloofde om zelf geen lid te worden van de nieuwe vakbond. Niet omdat ik iets tegen de doelstellingen had, maar omdat ik het de duidelijk idealistische oprichters niet gunde om vermalen te worden door de bestaande structuren. Wie vrijwillig een plek wil bevechten aan de tafels van de SER, bij de StAR, in het sectorale cao-overleg en in de kantoren van de pensioenfondsen, die gooit z'n mooiste jaren te grabbel. Het is dapper om het polderkartel aan te willen pakken. Dapper, maar ook nogal zelfdestructief. Dit boek geeft mij niet veel reden om mijn mening van ruim vijftien jaar geleden te herzien.

Maar vergis u niet, dit boek is niet geschreven door een teleurgestelde en verbitterde Don Quichot die zich te pletter liep op de wieken van FNV en CNV. Het is uiteindelijk een optimistisch boek, waarin de auteur op praktische wijze en op basis van eigen ervaringen beschrijft hoe het beter kan. Hoe vakbonden de werknemers weer echt kunnen vertegenwoordigen aan de onderhandelingstafel, hoe het draagvlak onder de instituties van de arbeidsmarkt vergroot kan worden en hoe we het geluid van jonge werknemers weer kunnen horen.

Ben ik het in alles met Pikaart eens? Natuurlijk niet. Maar ik sta helemaal achter zijn strijd voor een moderne, inclusieve en toekomstgerichte arbeids-

markt. De oude structuren moeten wijken. Ze kunnen niet anders, want het polderkartel is al lang niet meer representatief. We kunnen iets beters bouwen: een arbeidsmarkt waar iedereen rechten heeft en waar iedereen gehoord wordt. Niet alleen de werkende en gepensioneerde leden van een paar oude vakbonden.

Veel plezier met dit boek. En moge tijdens het lezen u de schellen van de ogen vallen.

Mathijs Bouman  
Journalist en econoom

# Leeswijzer en drie rode draden

Dit boek gaat over het machtigste kartel van Nederland: de polder. En de machtigste partij in dit kartel: de FNV. De afspraken die dit kartel maakt, gelden voor vrijwel iedereen.

Er lopen drie rode draden door dit boek, die nauw met elkaar vervlochten zijn. De eerste rode draad betreft de partijen in het kartel: de vergrijsde vakbonden, en met name de FNV. Dat de FNV deze machtspositie heeft, ligt niet aan diens representativiteit, maar aan het feit dat de regels in zijn voordeel zijn – regels die bijna een eeuw oud zijn en waar de FNV zelf over meepraat. Er zijn maar twee andere vakbondscentrales die mee mogen praten: het CNV en de gelegenheidscombi Unie (in de marktsector) en CMHF (in de publieke sector). Als deze partijen iets doen wat de FNV niet zint, gebruikt de FNV zijn machtspositie in het kartel om hen onder druk te zetten, te chanteren desnoods, tot ze weer in de pas lopen.

Achter de drie letters FNV gaat trouwens niet altijd dezelfde organisatie schuil. Tot 2011 was de FNV een federatie, waar de verschillende FNV-bonden lid van waren. In 2011 viel de FNV uiteen toen het door de FNV gesloten Pensioenakkoord werd ontmaskerd als pensioendiefstal van jongeren. Daarna is de FNV een vakbond geworden, waar werknemers zelf (in plaats van vakbonden) lid van konden worden.

De tweede rode draad is de kloof tussen vast en flex. Die is in Nederland veel groter dan in andere landen in de Europese Unie. Heb je hier een vast contract, dan zit je redelijk gebeiteld. Heb je een flexcontract, en dat geldt voor de meeste jongeren, dan kun je fluiten naar sociale zekerheid (en naar een hypotheek). De FNV heeft zelf eind vorige eeuw bewust meegewerkt aan de wetgeving waarmee flexibele werknemers extreem flexibel werden. De derde rode draad is de scheve verdeling van de pensioenlusten en -lasten. Gepensioneerden hebben de vruchten geplukt van het 'beste pensi-

oenstelsel ter wereld' met lage premies, vroegtijdig uittreden en hoge gegarandeerde uitkeringen. Huidige werknemers betalen veel meer, en moeten disproportioneel langer doorwerken voor onzekere en vooral lagere uitkeringen. Bovendien hebben veel werknemers tegenwoordig flexcontracten, waardoor ze sowieso geen, minder of pas na een wachttijd pensioen opbouwen. De FNV bepaalt het pensioenbeleid in de polder en zit in vrijwel alle besturen van bedrijfstakpensioenfondsen, waar ze er stevast voor pleiten om de pensioenuitkeringen voor hun vergrijsde achterban te verhogen ten koste van (jongere) werknemers.

Het hoofdstuk 'Wie bepaalt wie bepaalt?' introduceert het kartel en de belangrijkste regels, die trouwens voor het merendeel bijna een eeuw oud zijn. Het zijn deze regels, en meer nog de manier waarop werkgevers en vakbonden die in hun voordeel ombuigen, die het kartel bepalen.

'Doet de laatste het licht uit?' beschrijft de maatschappelijke ontwikkelingen die allemaal bijdragen aan de langzame doch gestage terugloop en vergrijzing van het ledenbestand. Hierdoor zijn de vakbonden steeds minder representatief en is dit kartel achterhaald.

'Het draagvlakmodel: *one (wo)man, one vote*' gaat over het alternatieve draagvlakmodel. Traditionele vakbonden werken volgens het ledenmodel, waarbij – het woord zegt het al – alleen de leden inspraak hebben. Het alternatief is het draagvlakmodel, waar ook niet-leden meepraten. Dit draagvlakmodel is rechttoe rechtaan, en heeft financiering uit de sector nodig. Wat er gebeurt als je *one (wo)man* inperkt tot *one man*, beschrijf ik in het verhaal 'De strijd om het stemrecht'. Dit laat zien hoeveel impact het heeft als de helft van de bevolking niet mee mag praten over zaken die hen aangaan, en hoe dat te veranderen.

In 'Closed shop: over u, zonder u' zien we welke mechanismen en manipulaties de polder tot zijn beschikking heeft om anderen buiten te sluiten. Heel expliciet wordt dit in het verhaal over de Opvoedpoli: een vernieuwende zorgverlener die van verschillende bewindslieden expliciete lof krijgt voor de vernieuwende werkwijze. Die veelgeprezen werkwijze botst zowel met de rigide financiering van de zorg als met de cao voor Geestelijke Gezondheidszorg die de Opvoedpoli moet hanteren. Zodra de Opvoedpoli echter

een eigen cao sluit die wel aansluit bij de werkwijze, grijpt het kartel hardhandig in.

De kloof tussen vast en flex is het thema van de volgende twee hoofdstukken, 'Werk is geen handelswaar, of toch?' en 'Werk in de uitverkoop'. Ik laat zien dat de beroerde positie van flexwerkers een direct gevolg is van bewust beleid van de FNV om de eigen achterban, met vooral vaste contracten, uit de wind te houden. In 'Werk is geen handelswaar, of toch?' wordt duidelijk dat het door FNV-voorzitter Lodewijk de Waal in 1996 gesloten Flexakkoord bewust heel veel vrijheid geeft aan uitzendbureaus om hun uitzendkrachten ultraflexibel te houden. In 'Werk in de uitverkoop' zien we dat er met datzelfde Flexakkoord nog een horde andersoortige flexibele arbeidsrelaties bij komt.

De pensioenpotten en hun verdeling over de generaties is het thema van 'Het grijze pretpark'. Ook hier laat ik zien dat de scheve verdeling van lusten en lasten een direct gevolg is van bewuste keuzes van de FNV, zowel op landelijk niveau als in de door de FNV gedomineerde besturen van de pensioenfonds en om de eigen vergrijpsde achterban te plezieren ten koste van jongere werknemers. Het uiteenvallen van de FNV in 2011 door het niet kunnen oplossen van de pensioendrama's komt ook in dit hoofdstuk aan bod.

In 'Het kartel gekraakt' gaan we weer terug naar de partijen in het kartel. Deze keer vertel ik hoe het kartel begint te kraken doordat AVV, het Alternatief Voor Vakbond, met het democratische draagvlakmodel doorbreekt in de sectoren kunsteducatie en detailhandel. De reacties van de polder komen uitgebreid aan bod. Aangezien ik zelf een van de oprichters van AVV ben, laat ik in dit hoofdstuk, nog meer dan in andere hoofdstukken, anderen aan het woord.

Het hoofdstuk '*Follow the money*' omvat precies wat het zegt: de FNV domineert de besturen van sociale en andere fondsen en bepaalt daarmee hoe de geldstromen lopen. Als een van de andere bonden de FNV trotseert, dreigt de FNV ze af te snijden van die geldstromen.

'Hoeren en kutbazen' illustreert de verhoudingen tussen de bonden. Ten slotte beschrijf ik in 'De polder is dood, leve de polder' hoe het anders kan: democratisch, transparant, eigentijds.

Omdat het allemaal vrij taaie en onbekende kost is, heb ik achter in het boek voor het gemak van de lezer een aantal zaken toegevoegd: een overzicht van de belangrijkste gebeurtenissen uit een goede eeuw poldergeschiedenis, een lijstje met de in dit boek voorkomende personen en een overzichtje van de diverse grafieken en tabellen.

# Wie bepaalt wie bepaalt?

*Dit hoofdstuk gaat in op de polder: werkgeversorganisaties en vakbonden. Samen maken ze afspraken die ze via de Wet op de cao en de Wet op het algemeen verbindend verklaren van cao's (Wet avv) met hulp van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan hele sectoren kunnen opleggen. Dit hoofdstuk legt uit waarom die regels er zijn, en hoe ze ooit, voor de Eerste Wereldoorlog en in het interbellum, tot stand zijn gekomen. De twee rode draden vast-flex en pensioenen blijken al kernthema's voor vakbonden sinds 1945. In de economie van na de oorlog werkt het systeem met ledenmodellen en verplicht opgelegde sector-cao's redelijk goed. Pas sinds eind vorige eeuw ontstaat behoefte aan meer maatwerk, te beginnen met een eigen cao voor de Rotterdamse sleepdienst Kooren. Begin eenentwintigste eeuw besluit het ministerie dat maatwerk in de praktijk de nek wordt omgedraaid, al blijft maatwerk op papier goed mogelijk.*

Kartels komen in alle soorten en maten. In de politiek – daar heten ze meestal cordon sanitaire – zijn ze voornamelijk bedoeld om partijen buiten te sluiten. In het bedrijfsleven zijn ze bedoeld om geheime en verboden prijsafspraken te maken. In beide gevallen bestaan er tegenbewegingen. In de politiek zijn dat de verkiezingen. Politieke partijen die een cordon sanitaire bepleiten, worden daarop bevestigd en winnen of verliezen zetels, al naar gelang kiezers dat een goed of een slecht idee vinden. Ondernemingen die kartelafspraken maken, overtreden de wet en lopen het risico op forse boetes en strafvervolging. Maar er is een groter kartel, zo groot dat je het niet ziet. Zo groot dat iedereen eraan meedoet. Werk je in loondienst? Bouw je pensioen op bij een pensioenfonds? Ben je wel eens ontslagen om economische redenen? Heel grote kans dat het kartel je bij de lurven heeft. Dat kartel heet de polder. Dit kartel heeft een heleboel unieke eigenschappen. Het is wettelijk toegestaan, en vaak zelfs wettelijk verplicht. Het opereert op het snijvlak van



publiek en privaat. Privaat, want de partijen die dit kartel regeren, zijn private partijen die private afspraken maken: cao's. Publiek, want de afspraken krijgen een publiek karakter. Poëtischer: de cao heeft het lichaam van een contract en de ziel van een wet.<sup>[1]</sup> Minder poëtisch: zolang het goed gaat, is het devies van sociale partners: overheid, poten af van ons terrein! Gaat het even wat minder, dan is het: beste overheid, komt u even de problemen oplossen. Dit fenomeen is het best waarneembaar bij pensioenen. Daar moet de overheid zich vooral niet mee bemoeien, aldus het poldercredo. 'Overheid moet van pensioen afblijven' geeft in één zin dit standpunt weer.<sup>[2]</sup> Tot de rendementen inzakken, kortingen dreigen, en de premie explodeert, dan is het: 'De overheid moet de koopkracht van pensioenen garanderen.'<sup>[3]</sup> De polder staat vooraan bij elk spel, behalve bij Russisch roulette. En wie bepaalt wie bepaalt? Degenen die bepalen, bepalen dat zij bepalen. Lees maar, er staat wél wat er staat.

Juist het snijvlak van privaat en publiek maakt dit kartel tot een van de machtigste kartels van Nederland. Een deel ervan is namelijk expliciet wettelijk geregeld, en heeft als doel te voorkomen dat werkgevers gaan concurreren op arbeidsvoorwaarden. Een deel is halfzacht geregeld, meestal als losse stelregel dat de kartelhouders open moeten staan voor nieuwkomers. Het grootste deel echter is niet geregeld, en dat deel komt tot uiting in de manier waarop de polder omgaat met elkaar en met nieuwkomers. Het expliciet wettelijke deel is het probleem niet, dat zorgt ervoor dat werknemers beschermd worden tegen al te inhalige werkgevers. Het probleem zit hem erin dat het halfzachte deel van de regelgeving consequent misbruikt wordt door de gevestigde partijen om inspraak buiten te houden. Het wettelijke deel is vastgelegd in een tweetal wetten, de Wet op de cao en de Wet avv, waarbij avv staat voor het algemeen verbindend verklaren van cao's.

## **De Wet op de cao**

De Wet op de cao verbindt direct privaat en publiek. Het private karakter komt tot uiting in het feit dat een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, een private afspraak is tussen private partijen.

Aan werkgeverszijde kan die gesloten worden door zowel één werkgever als een vereniging van werkgevers. Zo'n vereniging van werkgevers heet meestal een brancheorganisatie. Zo heb je de federatie van metaalwerkgevers FME, Bouwend Nederland, en INretail voor de detaillisten. Die brancheorganisaties zijn zelf ook weer verenigd in de werkgeversorganisatie VNO-NCW, of in MKB-Nederland, als ze zich meer thuis voelen bij het midden- en kleinbedrijf.

Aan werknemerszijde kan een cao uitsluitend gesloten worden door een vereniging van werknemers, een vakbond. De FNV is zo'n vakbond, en het CNV. Die vakbond moet in zijn statuten hebben staan dat hij cao's wil sluiten. Als potentieel lid weet je daarmee dat je je bindt aan de door de bond ondertekende overeenkomsten. In eerste instantie, als een bestuurder, zeg maar de onderhandelaar, van die vakbond een handtekening zet onder een cao, zijn alleen de leden van de bond daaraan gebonden. Je kunt namelijk als private partij niet zomaar aan derden je wil opleggen. Maar daar schiet de Wet op de cao te hulp. Die schrijft voor dat de werkgever die lid is van de brancheorganisatie de arbeidsvoorwaarden uit de cao niet alleen aan de vakbondsleden maar ook aan degenen die niet lid zijn moet aanbieden. Hiermee is het speelveld compleet, althans het private deel ervan: vakbonden, werkgevers en werkgeversorganisaties, die samen een kleine duizend cao's sluiten. Het kartelaspect zit voornamelijk aan vakbondszijde: bij de meeste cao's is de FNV partij, en bij een kleiner aantal het CNV, en bij een nog kleiner aantal de Unie. Voor een cao heb je maar één vakbond nodig, en het komt voor dat er meer vakbonden meeonderhandelen terwijl er uiteindelijk maar één de cao ondertekent. Die ene heeft dan bijvoorbeeld een achterban die van mening is dat het resultaat voldoet, waar de andere achterbannen het als onvoldoende beoordelen. De andere bonden stellen het solo-optreden vaak niet op prijs, en oefenen druk uit op de einzelgänger om de rangen gesloten te houden. Die druk beperkt zich niet tot de sector waar zoiets zich afspeelt, maar is ook voelbaar in andere sectoren die niets met het oorspronkelijke meningsverschil van doen hebben.

Aan werkgeverszijde is het speelveld gevarieerder: er zijn grote sector-cao's gesloten door werkgeversorganisaties, maar veel bedrijven hebben een eigen cao. Denk aan Shell, Philips, Akzo en Unilever. Vaak maken die wel

gebruik van de diensten van bijvoorbeeld de AWWN, de algemene werkgeversorganisatie, maar uiteindelijk is zo'n werkgever degene die de cao afsluit.

Een van de bedoelingen van de Wet op de cao is dat vakbondsleden niet duurder worden dan niet-vakbondsleden en dat de werkgever er dus geen belang bij heeft om vakbondsleden te weren. Gelijk loon voor gelijk werk dus, onafhankelijk van al dan niet lid zijn. Bijeffect is alleen wel dat je ook geen lid meer hoeft te zijn van de bond om dezelfde arbeidsvoorwaarden te krijgen. En dat roept direct al de vraag op waarom iemand vakbonds lid zou worden. Daar zijn allerlei goede redenen voor. De verzuiling bijvoorbeeld. Of behoefte aan rechtsbijstand als je een arbeidsconflict krijgt. Of gezamenlijk actievoeren. Of gewoon mee willen praten over zaken die voor jou belangrijk zijn. Allemaal goede redenen, die echter metertijd aan belang inboeten. Van de verzuiling is eigenlijk alleen nog maar de orthodox-protestantse zuil overgebleven, met een eigen politieke partij, de SGP, die in de statuten nog verwijst naar de Dordtse synode van 1618. En met een eigen vakbond, de RMU, wier statuten naar dezelfde synode verwijzen.

De behoefte aan rechtsbijstand is er natuurlijk nog steeds, maar de invulling daarvan is wel heel anders geworden, vooral door de komst van internet. Ten eerste worden cao's nu gepubliceerd op de site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, terwijl je vroeger lid van de bond moest zijn om te weten wat erin stond. Bovendien wordt het recht in hoog tempo gedigitaliseerd. Had je vroeger geen idee of je baan op het spel stond, nu check je dat snel op [www.magontslag.nl](http://www.magontslag.nl).

Gezamenlijk actievoeren dan? Dat is een magere basis, gelet op het geringe aantal stakingen en georganiseerde acties in Nederland. Bovendien, dat kun je ook prima organiseren zonder een formeel lidmaatschap. Denk aan G500, PO in Actie, de Witte Woede, de boze boeren of de gele hesjes. En gewoon mee willen praten, moet je daar lid voor zijn? Meepraten waarover precies? De inzet, de voorstellen van werkgevers, de uitkomst?

Hoe het ook zij, het aantal leden van vakbonden loopt in Nederland al decennialang gestaag terug. De leden van de meeste bonden vormen een vrij homogene groep: het zijn overwegend oudere mannen met vaste con-

tracten en uitstekende pensioenregelingen. Hier hebben we het antwoord op de vraag: wie bepaalt wie bepaalt? Zij dus. En dat doen ze geweldig. Kijk maar wat het ze oplevert: vrijwel de hoogste baan zekerheid van alle ontwikkelde landen. En zo'n beetje de hoogste pensioenuitkeringen ter wereld. Chapeau. Dit boek kon hier stoppen, ware het niet dat er ook een keerzijde aan zit.

Die keerzijde is dat degenen die niet vertegenwoordigd zijn, de niet-leden, in een aantal cruciale gevallen de rekening betalen. Waar de vakbondsleden gemiddeld genomen een relatief homogene groep vormen, geldt het tegenovergestelde voor de niet-leden. Die hebben allerlei soorten contracten: uitzendcontracten, payrollcontracten, nulurencontracten, oproepcontracten, doorleencontracten of ze werken als freelancer. Dat maakt dat ze moeilijk te verenigen zijn onder één noemer. Zelfs als ze te verenigen zijn, hebben ze weinig positie aangezien hun contracten bij actievoeren onmiddellijk opgezegd zouden worden. De traditionele bonden zitten hiermee in een neerwaartse spiraal: doordat hun ledenbestand vergrijsd is, maken ze zich vooral druk om zaken als VUT, eerder stoppen met werken, ouwelulendagen, hoge pensioenuitkeringen en gemiste indexaties van de pensioenen. Daardoor wordt lidmaatschap van zo'n bond nog minder interessant voor niet-leden, en gaan ook de leden die nog ver van hun pensioen zitten hun lidmaatschap heroverwegen. Hierdoor wordt de nadruk op behoud van de oude rechten nog sterker en ontstaat een zelfversterkend effect. Versoberingen in de sociale zekerheid of de pensioenregelingen worden stevast afgewenteld op degenen die niet vertegenwoordigd zijn. De reactie van vakbonden is altijd geweest: hadden ze maar lid moeten worden.

Belangen van de niet-leden zijn geen issue in de vakbeweging. Denk aan het betaald ouderschapsverlof voor vaders. Dat was in Nederland tot voor kort twee dagen: een voor het bijwonen van de bevalling en een voor het doen van aangifte. Aangezien het in de rest van Europa een stuk uitgebreider is, is het nu opgerekt tot vijf dagen. Niet door de vakbeweging, maar door de Tweede Kamer. En vanaf april 2022 krijg je recht op twee maanden doorbetaald ouderschapsverlof. Niet geregeld door de vakbeweging, maar besloten door het Europees Parlement. Of denk aan individuele leerreke-

ningen. Broodnodig in een economie die veel sneller verandert dan enkele decennia geleden, toen de meeste vakbondsleden lid werden. Vakbonden blijven echter koste wat het kost vasthouden aan sectorale opleidingsfondsen, die alleen opleidingen binnen de sector bekostigen. Cijfers van het UWV tonen echter aan dat het loont om over de sectorgrenzen heen te kijken.<sup>[4]</sup> Bij overstap naar een andere sector had je meer gehad aan een individuele leerrekening die je naar eigen inzicht had kunnen benutten. Nu ben je vaak aangewezen op sectorale opleidingsfondsen, die doorgaans alleen opleidingen binnen de sector betalen.

## **De Wet op de arbeidsovereenkomst**

Dit boek gaat over de manier waarop de traditionele polder omgaat met veranderingen in de maatschappij en de arbeidsverhoudingen. Die arbeidsverhoudingen zijn sinds de industrialisatie in de negentiende eeuw en de daaropvolgende opkomst van vakbonden een paar keer ingrijpend gewijzigd. Eind negentiende eeuw was de positie van arbeiders in het algemeen beroerd. Je mocht blij zijn als je werk had, je werkte tot je erbij neer viel. Veel arbeiders stonden 's ochtends vroeg in groten getale te wachten of ze die dag uitgekozen zouden worden voor werk. De politieke wens om dergelijke wantoestanden te voorkomen leidde tot een mijlpaal in de Nederlandse wetgeving: de Wet op de arbeidsovereenkomst in 1907. Tot die tijd bevatte het Nederlands recht slechts drie artikelen in het burgerlijk wetboek over arbeidsovereenkomsten. Dat was toch wel vreemd, aldus minister van Justitie Jan Loeff: 'Het arbeidscontract is ontegenzeggelijk onder alle overeenkomsten, na het koopcontract, de veelvuldigst voorkomende. En nu staat, in lijnrechten strijd met deze economische betekenissen, het feit, dat de wetgever tot dusver haar ternauwernood de aandacht heeft waardig gekeurd.'<sup>[5]</sup>

Hierin werd een artikel over de arbeidsverhouding gedefinieerd en kreeg de arbeider voor het eerst bescherming tegenover de machtigere werkgever. Het is de moeite waard om hier even bij stil te staan, aangezien dit artikel al meer dan een eeuw de formele verhouding tussen werkgever en werknemer reguleert.

De crux van de bescherming ligt erin dat werkgever en werknemer niet zelf mogen bepalen of iets een arbeidsovereenkomst is, maar dat de wet dit bepaalt. 'Dwingend recht' is de juridische term hiervoor. Als de drie kenmerkende aspecten van arbeid, loon en gezag voorkomen in de arbeidsrelatie, dan, zo stelt de wet, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Aan die arbeidsovereenkomst wordt arbeidsrechtelijke bescherming gekoppeld. De belangrijkste is dat het risico dat er geen werk is een ondernemersrisico is, met andere woorden: de werkgever moet dan gewoon het loon doorbetalen. Werkgevers kunnen de bescherming die de arbeidsovereenkomst biedt niet 'wegcontracteren' door op te schrijven dat er sprake is van een ander soort overeenkomst. Arbeiders zouden immers altijd bereid zijn hun bescherming op te geven in ruil voor werk. In de woorden van de regering destijds: 'Gij kunt zoveel regels van aanvullend recht ten behoeve der arbeiders verzinnen als gij wilt: het zal u niets baten; de werkgever legt hun een contract voor, waarbij zij van hunne rechten afstand doen; wanneer zij hebben getekend – en zij zullen altijd teekenen behalve in tijden van werkstaking – dan blijft er van al hunne rechten niets over.'<sup>[6]</sup>

Ontslag was mogelijk met hooguit een schadevergoeding. In 1907 werd meteen ook de cao erkend door het opnemen van een speciaal artikel hierover in het burgerlijk wetboek. Vakbonden sloten in die tijd ook al collectieve arbeidsovereenkomsten af voor hun leden.

Europa verzonk in het begin van de twintigste eeuw in revoluties en een wereldoorlog. Europese machthebbers volgden de Russische revolutie met angst en beven, en besloten die in eigen land te verijdelen. In veel landen leidde dat tot wettelijke verbeteringen van de positie van arbeiders, en tot allerlei vormen van meeregeren. Nederland regelde, zoals eerder besproken, in de Wet op de cao in 1927 dat ook niet-vakbondsleden in bedrijven waar de cao gold zouden profiteren van de door vakbonden afgesloten cao's. Artikel 14 van de Wet op de cao schrijft voor dat werkgevers die reeds gebonden zijn door de cao, deze niet slechts toepassen op vakbondsleden, maar op al hun werknemers.

## Een handvol vakbonden en werkgeversorganisaties dat bepaalt wat wij verdienen en wanneer wij met pensioen mogen gaan? Het is tijd voor het ontmantelen van dit polderkartel.

Jongeren, flexwerkers en vrouwen zijn de dupe van het typisch Nederlandse polderoverleg tussen werkgevers en vakbonden. Achter gesloten deuren sluiten ze akkoorden die goed zijn voor hun leden, maar niet altijd voor de rest van Nederland. Toch gelden hun akkoorden voor iedereen.

Vakbondsbestuurders en andere betrokkenen schetsen in *Het polderkartel* een ontnuchterend beeld van het polderkartel en de allesbepalende speler: de FNV. Deze vakbond domineert vrijwel alle bestuurlijke polderorganen waarin het geld wordt verdeeld, zoals de pensioenfondsen en sociale fondsen. Als andere bonden het beleid van de FNV niet ondersteunen, draait deze de geldkraan dicht.

*Veel plezier met dit boek. En moge tijdens het lezen u de schellen van de ogen vallen.*

*Mathijs Bouman, journalist en econoom*



*Martin Pikaart is oprichter en voorzitter van AVV, een democratische vakbond waar iedereen over zijn eigen cao kan stemmen. Hij verdiepte zich eerder in De pensioenmythe in de onrechtvaardige verdeling van pensioenen. Hij schreef Het polderkartel op persoonlijke titel om de Nederlandse overlegorganen open te breken.*