

Ondanks de decentralisatie blijven vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers op centraal niveau de grote blikvangers.



FNV-voorzitter Ton Heerts (links) en VNO-NCW-directeur Niek Jan van Kesteren (rechts) komen op 16 april 2013 aan in de Tweede Kamer.



Op 31 augustus 2011, na overleg met SZW-minister Henk Kamp, peinen Agnes Jongerius, voorzitter van FNV, en Bernard Wientjes, voorzitter van VNO-NCW. Wientjes was voor zijn VNO-NCW-periode voorzitter van AWWN.

37 · 1993

Bedrijfstak en onderneming als zwaartepunt

Een nieuwe koers: decentralisatie

De term poldermodel verwijst, kort gezegd, naar de voor Nederland unieke combinatie van beleid, instituties en cultuur, waarbij werkgevers, werknemers en overheid samenwerken om sociaaleconomische vraagstukken aan te pakken. Terugkerend thema is de wijze waarop de coördinatie van wetten of maatregelen moet plaatsvinden. Typerend voor de periode van na de Tweede Wereldoorlog is de grote beweging van centralisatie naar decentralisatie.

Vaststelling van het sociaaleconomisch beleid – meer in het bijzonder het arbeidsvoorwaardenbeleid – vond in de naoorlogse jaren plaats tussen overheid, werkgeversorganisaties en vakbonden op nationaal niveau. Deze situatie veranderde langzaam maar zeker ten gunste van decentraal overleg: het zwaartepunt verschoof steeds meer naar bedrijfstak en onderneming. Het Akkoord van Wassenaar (1982) vormde in feite de opmaat naar arbeidsvoorwaardenoverleg waarbij op lagere niveaus dan nationaal, afspraken tot stand komen. ‘Wassenaar’ vormde het begin; daarna kwam het accent meer en meer te liggen op de individuele onderneming.

Tussen werkgevers en werknemers bestond – en bestaat – grote overeenstemming over deze praktijk. Dat wordt ook weerspiegeld in het gehanteerde taalgebruik, waarin termen figureren als ‘maatwerk’, ‘de specifieke situatie van de onderneming’ die doorslaggevend is of moet zijn, ‘geen centrale normering’, en ‘overheid op afstand’. Daarmee veranderde ook het karakter van wat de klassieke looncoördinatie wordt genoemd. Toch is ook looncoördinatie op centraal niveau nog altijd van waarde, vooral als steun in de rug (‘klimaatondersteuning’) bij de decentrale onderhandelingspraktijk.

De spanning die blijft bestaan tussen centraal en decentraal overleg, is terug te lezen in het centrale akkoord *Een nieuwe koers: agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de middellange termijn* waarmee de Stichting van de Arbeid op 16 december 1993 naar buiten trad. De economische situatie was zorgelijk. Sociale partners vonden dat zij een bijdrage moesten leveren aan economisch herstel en verbetering van de werkgelegenheid. In het kader van het arbeidsvoorwaardenoverleg legden zij partijen op decentraal niveau daarvoor een agenda voor. ‘De rest van deze eeuw’ zou in het teken moeten staan van maatwerk en diversiteit. ‘Zowel de behoeften van ondernemingen als die van werknemers zullen leiden tot meer differentiatie van en keuzemogelijkheden binnen regelingen. Het inspelen op die veranderende behoeften van werknemers en ondernemingen moet positief beoordeeld worden en kan bijdragen aan economische groei, groei van de werkgelegenheid en vergroting van de arbeidsparticipatie’, zo staat in het akkoord. In feite is dat één lang pleidooi voor de decentrale onderhandelingspraktijk.

Maar wat is dan nog de rol van het centrale niveau? In een aanhangsel – een voetnoot in het akkoord spreekt over een beschouwing die integraal deel uitmaakt van het document – zien we opnieuw de spanning tussen centraal en decentraal terug. ‘Bij dit alles blijft in de jaren negentig de collectieve vorming van arbeidsvoorwaarden haar betekenis houden. Aan de kant van werknemers zal er een wens blijven om bepaalde arbeidsvoorwaarden collectief vorm te geven omdat op die wijze meer machtsevenwicht ontstaat. Van de kant van bedrijven blijft er eveneens een behoefte om bepaalde arbeidsvoorwaarden collectief te kunnen ordenen, desgewenst op bedrijfstakniveau.’

Een nieuwe koers illustreert de zoektocht naar optimale verhoudingen binnen een model waarin het overleg op het niveau van bedrijfstak en onderneming steeds meer de toon zet. Vanaf ‘Wassenaar’ krijgen de akkoorden op centraal niveau een zogeheten sferisch karakter. Ze bevatten agenda’s en aanbevelingen die, als het goed is, passen bij de actuele economische situatie, en richten zich steeds vaker in algemene zin op zaken als bijvoorbeeld duurzaamheid en de gevolgen van klimaatverandering, en steeds minder op het voorschrijven van hoe het in de praktijk precies zou moeten.

AWVN bekleedt een middenpositie, tussen centrale organisaties en ondernemingen in. Dat betekent dat haar rol van coördinator, zowel binnen als tussen bedrijfstakken, en van *finetuner* tussen de overlegniveaus, belangrijker wordt. Zoals een AWWN-bestuurder eens verwoordde: ‘Door decentralisatie wordt centrale afstemming belangrijker.’



Hans de Boer (VNO-NCW) en Han Busker (FNV) verlaten op 16 augustus 2017 het Johan de Witthuis na overleg met de kabinetsinformatie.