

Boekbesprekingen

Marc van der Meer (1998), *Vaklieden en Werkzekerheid. Kansen en rechten van insiders en outsiders op de arbeidsmarkt in de bouw*, Amsterdam: Thela Thesis, ISBN 9051704690, 402 blz.

In dit proefschrift, waarop hij aan de Universiteit van Amsterdam promoveerde tot doctor in de economische wetenschappen, vergelijkt Van der Meer de werking van de bouwmarkt in Nederland en Spanje. Hij gaat daarbij te werk volgens een analysekader waarin een sociaal-wetenschappelijke benadering van de besluitvorming omtrent de kansen en rechten van werkenden en werkzoekenden centraal staat. Hij onderscheidt in navolging van Robert Solow drie sociale instituties: economische overeenkomsten, sociale normen en politieke coördinatie, die elk voor zich en in vereniging verklaren waarom algemeen aanvaarde economische wetten voor de arbeidsmarkt niet opgaan. Waarom zijn werkgevers bijvoorbeeld niet bereid outsiders (waaronder laaggeschoolde werklozen) tegen een geringer loon dan zij aan hun insiders (degenen die al bij hen in dienst zijn) betalen, in dienst te nemen? Dat is omdat sociale normen de inzet en beloning van arbeid regeren en omdat het besluitvormingsproces op de arbeidsmarkt wordt beheerst door regels die na onderhandelingen tussen de sociale partners, onder toezicht van de overheid, dus via politieke coördinatie, zijn opgesteld. De rechten en kansen van insiders en outsiders op de arbeidsmarkt van de bouw zijn dus ongelijk verdeeld. Dit blijkt meer te gelden voor Nederland dan voor Spanje. Het belangrijkste verschil tussen de twee landen zit hem volgens de auteur in de politieke coördinatie, die in Nederland veel hechter en intensiever is dan in Spanje: de strategische infor-

matie-uitwisseling in de Stichting van de Arbeid, de Sociaal-Economische Raad en in het bouwberaad maakt coördinatie van de besluitvorming mogelijk en legitimeert deze. In Spanje ontbreekt deze vorm van informatie-uitwisseling waardoor daar een beleid van beheerste kostenontwikkeling in ruil voor werkgelegenheidsinitiatieven geen kans maakt.

Vervolgens worden vier thema's behandeld met behulp van dit analysekader: de allocatie van arbeid (wie werkt waar tegen welke prijs?), de prijsvorming (hoe bereikt men de meest efficiënte beloning?), het werkgelegenheidsbeleid en de vakopleiding. Tot zover een korte schets van de inhoud van het boek van Van der Meer. In het navolgende zullen wij een aantal kritische kanttekeningen maken en enige vragen stellen die bij het lezen van het boek bij ons opkwamen.

Het begrip *outsider* is een voorbeeld van begrippen die in het boek wel worden gedefinieerd, maar vervolgens niet consequent worden gehanteerd. Bij Van der Meer zijn outsiders in de bouw werklozen die bereid zijn voor een lagere prijs het werk van insiders te doen maar door allerlei institutionele belemmeringen nauwelijks aan de bak komen. Vervolgens wordt het begrip gebruikt voor allerlei groeperingen die niet aan deze definitie voldoen. Had hij zich beperkt tot 'ingeschreven werklozen' dan was dit nog enigszins te begrijpen geweest, hoewel ook dan onduidelijk was gebleven of iedereen en, zo niet, welk deel van deze categorie, aan de definitie voldoet. Zoals het nu is noemt Van der Meer in zijn tekst allerlei andere categorieën ook outsiders: zelfstandigen zonder personeel, zwartwerkers, etnische minderheden, jongeren zonder opleiding, WAO-ers en VUT-uitkeringsgerechtigden. Deze opsomming maakt het begrip outsider zo diffuus

dat het veel van zijn waarde verliest. Hierdoor wordt onduidelijk of het gaat om degenen die op de interne bouwarbeidsmarkt 'buitenstaander' zijn ten opzichte van de bevoorrechte 'gevestigden', in dit geval bouwvaklieden zoals timmerman en metselaar.

Laten we de categorie zelfstandigen zonder personeel als voorbeeld nemen. De zelfstandige zonder personeel (tegenwoordig dikwijls afgekort tot 'ZZP') wordt door Van der Meer beschouwd als een outsider. Hij doet het echter voorkomen alsof de categorie zelfstandige zonder personeel eenduidig is. In feite omvat deze een verzameling uiteenlopende werkelijkheden. Bovendien deelt hij alle ZZP-ers in bij de 'beroepsgebonden markt', terwijl ten minste een deel ervan (bijvoorbeeld de hieronder te noemen categorie b), bij de 'allemandmarkt' thuishoort. Uit onderzoek is bekend dat met name 'karwei-ambachten' vakmensen aantrekken, gemotiveerd door het kunnen werken buiten toezicht, op karwei bij de klant. De werkgever moet hier op zijn werknemers kunnen vertrouwen. In het boek wordt dit wel gesignaleerd ('vakbekwaamheid is meer bepalend voor productie dan hiërarchie', p. 337), maar er wordt verder niets mee gedaan. Er is dus een relatie tussen product/markt en vakbekwaamheidseisen, alhoewel deze niet deterministisch is. De organisatie van arbeid en product/markt is enerzijds afhankelijk van de opvattingen van het management over de beste manier om de gevraagde prestaties geleverd te krijgen, maar anderzijds ook van de mate waarin aan de normen gehanteerd door de vaklieden, zoals autonomie in de taakuitoefening en arbeidstaakbeheersing, wordt voldaan. Een voorbeeld vindt men in het installatiebedrijf. Hier heeft het management de keus tussen tweeërlei organisatievormen. De ene mogelijkheid is die van de beslissruimte ('empowerment'): men laat de vaklieden op weg gaan naar de klant en men geeft hun de ruimte om zelf zaken te kunnen aannemen en eventuele problemen autonoom op te lossen. De andere mogelijkheid is de Tayloristische: men laat een werkvoorbereider het denkwerk doen en de vraag van de klant precies in kaart brengen, waarna de vaklieden het werk louter uitvoeren (Van den Berg & Van den Tillaart, 1986, hoofdstuk 4).

De oorsprong van segmentering van markten in het algemeen en van de arbeidsmarkt in het bijzonder ligt aan de *vraagzijde*; de produ-

centen van consumentenproducten en de werkgevers die arbeidscontracten bieden (Loveridge & Mok, 1979, p. 7). Oorspronkelijk is het de vraagzijde die de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt doorbreekt, bijvoorbeeld door de organisatie en de techniek van het productieproces, met de daaraan verbonden functieomschrijvingen, specifieke vaardigheden en bedrijfskennis. De werkgever heeft voordeel bij het investeren in zijn werknemers, zowel technisch-organisatorisch (projectorganisatie; hogere arbeidsproductiviteit) als wat betreft de bedrijfsbinding, want hiermee schept hij een interne bedrijfsmarkt en begeeft hij zich op de weg naar arbeidsmarktsegmentering. De werknemers hebben eveneens voordelen hierbij, vooral degenen in wie daadwerkelijk geïnvesteerd wordt. Bij Van der Meer genieten insiders via prestatietoelagen een loonniveau boven het marktloon en bovendien werkzekerheid. Er zit iets tautologisch in zijn redenering: de definitie van insiders berust op betere kansen op verticale mobiliteit en meer rechten op het hogere loonniveau en vervolgens wordt vastgesteld dat insiders een aantal boven-CAO voordelen genieten. De werkgever organiseert het productieproces dusdanig, dat juist subjectieve elementen bepalend zijn voor de productiviteit en ook voor de bedrijfsbinding, daarmee de voorwaarden scheppend waardoor sociale uitsluiting mogelijk wordt. Hij, de werkgever, organiseert het werk bij voorkeur in autonome arbeidsgroepen of ploegen, waarvan de leden van elkaar afhankelijk zijn wat betreft productiviteit, beloning en ook verantwoordelijk worden gehouden voor het ziekteverzuim (deze vorm van sociale controle is indertijd door Teulings ook bij Philips aangetroffen, zie Teulings, 1976, p. 226). Het personeelsmanagement van het bedrijf (niet de leden van de teams) stelt de ploegen samen en zoekt naar combinaties van werknemers die het goed met elkaar kunnen vinden of, in termen van Van der Meer, die bereid zijn tot collectieve normhandhaving, bijvoorbeeld ten aanzien van allochtone bouwvakkers en nieuwe intreders. Het vinden van passend aanbod moet een hele klus zijn voor de personeelsfunctionarissen in de bouw, gezien de duiventil die de bouw blijkbaar is. Volgens het EIB (Kok, 1999, p. 32) is immers tussen 1970 en 1995 in totaal in Nederland slechts 30% van de werknemers ononderbroken in de bouw gebleven. Wie niet mee kan

komen (qua productiviteit, maar ook qua bereidheid tot aanvaarding van de groepsnormen), wordt volgens Van der Meer eruit geïmagineerd. Door wie eigenlijk? Het subjectieve insiderschap wordt door de werkgever bewust geconstrueerd omdat het hem geen windeieren legt. Het is moeilijk te zien waarom de auteur zich beperkt tot een objectieve definitie van insiderschap (via kansen en rechten op de arbeidsmarkt). Waarom deze beperking, als hij, zoals hij zegt, het normgedrag zo belangrijk vindt? Het is toch in de eerste plaats de vraagzijde die de arbeidsmarktsegmentatie schept?

De investering in vakbekwaamheid en specifieke bedrijfskennis wordt onder andere verklaard in de theorie van het menselijk kapitaal of *'human capital'*. Door te investeren in arbeidskracht tracht de vraagzijde tot hogere productiviteit te komen, wat ook in het belang is van de aanbieders in wie wordt geïnvesteerd, want hun marktmacht en onderhandelingsmacht wordt erdoor vergroot. In wie en door wie wordt geïnvesteerd is een empirische vraag. Investering in menselijk kapitaal heeft gevolgen voor de organisatie van het productieproces zowel als voor de loonvorming en de allocatie van arbeidskrachten. Discussabel in de Human Capital-theorie is dat er altijd een opgaande lijn wordt verondersteld, er is een (soms impliciete) aanname dat er nooit dekwalingen door de werkgever plaats heeft. Gezien het vele onderzoek naar *'deskilling'* (vooral gestimuleerd door Braverman, 1974) is dat twijfelachtig. Het zou interessant zijn geweest als Van der Meer deze verklaringenlijn had gevolgd. Waarom eigenlijk niet? Het is een aantrekkelijke theorie, omdat het de sterke positie van sommige vragers tegenover anderen kan verklaren. De grote bouwondernemingen zijn in het voordeel ten opzichte van de vele kleintjes, want het kunnen bieden van interne bedrijfsopleidingen is een belangrijk schaalvoordeel (Onstenk, 1997). De insiders die hier gebruik van maken zijn bevoorrecht ten opzichte van de outsiders.

Voor de toekomst van de bedrijfstak zijn de nieuwkomers van het grootste belang. Maar, zoals een rapport van het EIB over jongeren in de bouw stelt (Kok, 1999, p. 32), in een ontgroende maatschappij is het van meer belang oudere arbeidskrachten vast te houden of te doen herintreden, dan vertwijfeld te zoeken naar nieuwe.

De bouw is volgens Van der Meer een constante eenheid van analyse in de vergelijking tussen Nederland en Spanje. Dat klopt niet, er zijn belangrijke verschillen in de organisatie van het bouwproces, onder andere in de positie van timmerman en metselaar. Dit is te zien in de toeneming van het aantal timmerlieden in vaste dienst in Nederland en de afname van het aantal metselaars (Arbeidsbestand 1999). Voor Spanje geldt blijkbaar het omgekeerde. De maatvoering is in Nederland in handen van de timmerman, in Spanje in die van de metselaar (Van der Meer, p. 114). Dat betekent dat de twee beroepen een geheel verschillende betekenis hebben voor de interne arbeidsmarkt van de onderzochte bedrijven. In Spanje bouwt eerst de metselaar de muren van het huis en laat een gaatje over voor de timmerman. In Nederland plaatst de timmerman eerst de ramen en mag de metselaar daarna de rest met stenen opvullen. Volgens het EIB (Arbeidsbestand 1999, p. 20) was er in de jaren negentig een gestage toeneming van het aantal timmerlieden in de bouw in Nederland tot 77.000 in 1998 en een afnemende van het aantal metselaars tot 22.800 in 1998. In Nederland heeft 90% van de vaklieden een vast contract (van der Meer, figuur op p. 330) en uit die figuur zou men kunnen afleiden dat dit percentage in Spanje 52% is, maar Van der Meer noemt dat percentage niet. Betreft dit vooral metselaars? Deze belangrijke kwestie blijft in het duister.

Een interne arbeidsmarkt is bij Van der Meer in feite een middel van de vraagzijde en niet van de aanbodzijde (de insiders zelf) om de bedrijfsarbeidsmarkt met behulp van interne regulering af te schermen tegen andere vragers, die concurreren om de schaarse arbeidskrachten. Dit doet men, behalve door financiële voordelen te bieden, door middel van on-the-job-training en het bijbrengen van specifieke bedrijfskennis, die ertoe bijdragen dat de werknemer met een vast arbeidscontract de bedrijfsnormen internaliseert en zich deel van een team gaat voelen. Als beloning voor de bedrijfstrouw is er de boven-CAO beloning. Jongere nieuwkomers, die bereid zijn insider te worden, dat wil zeggen zich te onderwerpen aan het door de werkgever geïnitieerde socialisatieproces, biedt men carrièrekansen (Kok, 1999). In die zin is een interne arbeidsmarkt per definitie een insidersmarkt en allen die er buiten staan zijn per definitie outsiders. De in-

terne arbeidsmarkt is een constructie van onderzoekers, van der Meer inbegrepen, die er naar believe de grenzen van kunnen vaststellen: ruimtelijk, organisationeel, functioneel. Het is een dynamische zaak. De interne arbeidsmarkt institutionaliseert de sociale uitsluiting en schakelt het marktproces uit in plaats van het te bevorderen. Bij Van der Meer wordt het verschil in politieke coördinatie tussen het bedrijfs- en het bedrijfstaksniveau nogal aangedikt, maar het is de vraag of dit terecht is, te meer daar vakbonden die actief zijn op bedrijfsniveau van harte meewerken aan het buiten de deur houden van outsiders. Volgens Van der Meer zijn vakbonden op sectorieel niveau 'lief' voor outsiders, maar op bedrijfsniveau werken ze mee aan de uitsluitingsmechanismen. Het hemd is volgens Van der Meer nu eenmaal nader dan de rok. Dat 'lief zijn' voor de outsiders heeft ons in Nederland de nog steeds voortdurende WAO-crisis opgeleverd, die voortkomt uit het misbruik van de sociale zekerheid door de sociale partners. De oorzaken hiervan liggen op bedrijfsniveau, namelijk in de wens van zowel werkgevers als werknemers(vertegenwoordigers) tot afscherming van de interne arbeidsmarkt, wat in tijden van arbeidsschaarste een beproefd middel is tot bedrijfs- en daarmee ook bedrijfstaksbinding. Anders gezegd: de beschermde interne arbeidsmarkt bestaat volgens Van der Meer bij de gratie van de outsiders buiten de poort van bedrijf en bedrijfstak. Dit lijkt sterk op de Reservearmee-theorie van Marx. Waar liggen de grenzen van de interne arbeidsmarkt? Sommigen laten de grenzen ervan samenvallen met de bedrijfsgrenzen, anderen achten haar kleiner, weer anderen (veel) ruimer.

De stellingen van Van der Meer kunnen als volgt kort worden samengevat: indien de loonvorming ondernemingsgewijs verloopt, zijn de outsiders in het nadeel. Verloopt de loonvorming sectoreel, dan zijn er ook kansen en rechten voor de outsiders. De insiders spelen bij Van der Meer op sectorieel niveau totaal niet mee. Zijn de uitsluitingsmechanismen, zoals beschreven voor het bedrijfsniveau, daar dan niet van toepassing? En: kan het niet zijn dat de outsiders op bedrijfsniveau andere categorieën omvatten dan die op bedrijfstaksniveau? Van het proefschrift van Van der Meer kan in ieder geval niet worden gezegd dat het geen vragen oproept.

Literatuur

- Arbeidsbestand Bouw (1999), *Arbeidsbestand Bouw 1999*, Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid.
- Berg, J. van den & H. van den Tillaart (1986), *Nieuwe werknemers. Een onderzoek naar de recrutering en introductie van nieuwe werknemers in bedrijven*, Nijmegen: ITS
- Braverman, H. (1974), *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century*, New York en Londen: Monthly Review Press
- Kok, K. (1999), *Jongeren in de bouw*, Amsterdam: Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid
- Loveridge, R. & A.L.Mok (1979), *Theories of labour market segmentation. A critique*, Den Haag/Boston/Londen: Martinus Nijhoff
- Mok, A.L. (1980), Arbeidstaakbeheersing, kwalificatie en beroep, in: J.J.J. van Dijck e.a. (red.), *Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning*, Leiden: Stenfert Kroese, (21-42)
- Onstenk, J. (1997), *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*, Delft: Eburon

Albert L. Mok en Harry van den Tillaart

Lei Delsen (2000), *Exit poldermodel? Sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland*, Assen: Van Gorcum, ISBN 9023234464, 202 blz.;
Wiemer Salverda, Lei Delsen, Janneke Plantenga, Lieve de Lathouwer, Frank Stille (2000), *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model': verder met loonmatiging en deeltijdarbeid? (De Burcht, Serie Wetenschappelijke Publicaties)*, Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie, ISBN 9071667650, 95 blz.

De goede sociaal-economische prestaties van Nederland, die een jaar of vijf geleden nog door bijna niemand werden voorzien, hebben de afgelopen jaren heel wat pennen in beweging gebracht. Een keur aan politicologen, economen, bestuurskundigen en andere sociale wetenschappers heeft inmiddels zijn licht laten schijnen over wat in het binnenland alom bekend staat als het 'poldermodel' en in het buitenland meestal als 'the Dutch miracle' wordt aangeduid. Dat heeft inmiddels een reeks van artikelen en columns in zowel vaktijdschriften als massamedia opgeleverd. Wetenschappelijke boeken over het poldermodel zijn veel schaarser. Tot voor kort moesten we het doen met het ook in het buitenland veel gelezen en geci-

teerde 'A Dutch miracle?' van Jelle Visser en Anton Hemerijck uit 1997 (in 1998 in het Nederlands verschenen onder de titel *Een Nederlands mirakel*). Wie meende dat dit standaardwerk over het Nederlandse sociaal-economische bestel andere boeken eenvoudigweg overbodig maakte, zal zijn of haar oordeel wellicht moeten herzien. Recent verschenen twee publicaties over het poldermodel die hierop een ander licht werpen dan het boek van Visser en Hemerijck. De Nijmeegse econoom Lei Delsen geeft in *Exit poldermodel?* een overwegend kritische beschouwing over het sociaal-economische beleid in Nederland. De Amsterdamse econoom Wiemer Salverda heeft voor De Burcht (beter bekend als het Vakbondsmuseum) een bundel samengesteld over *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'*. Deze bevat vijf bijdragen waarin verschillende aspecten van het poldermodel worden belicht. Salverda zelf richt zich op het belang van loonmatiging voor het Nederlandse succes, Lei Delsen gaat in op de gevolgen van de Monetaire Unie voor het Nederlandse sociaal-economische beleid, Janneke Plantenga (Universiteit Utrecht) bespreekt een ander belangrijk kenmerk van het poldermodel, namelijk deeltijdarbeid, Lieve de Lathouwer (Centrum voor Sociaal Beleid, Universiteit Antwerpen) beziet door een Vlaamse bril de relatie tussen werkgelegenheid en armoede en Frank Stille (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlijn) vraagt zich af waarom Nederland beter presteert dan Duitsland.

Hoe goed doet Nederland het?

Dat Nederland in de tweede helft van de jaren negentig op sociaal-economisch gebied goed heeft gepresteerd, wordt door niemand serieus betwist. Het past echter wel in de Nederlandse cultuur om er de nodige kritische kanttekeningen bij te plaatsen: 'We doen het wel goed, maar ...'. De goede prestaties betreffen met name de sterke werkgelegenheidsgroei en de lage werkloosheid. De auteurs van *Exit poldermodel?* en *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'* plaatsen hier echter veel kanttekeningen bij. Delsen en Salverda wijzen erop, dat de Nederlandse werkgelegenheidsgroei in de jaren negentig voor een groot deel uit flexibele en deeltijdbanen bestond en dat de groei omgerekend naar voltijdbanen helemaal niet

zo indrukwekkend was. Volgens Salverda is het aantal gewerkte uren per hoofd van de bevolking tussen 1979 en 1998 per saldo zelfs gelijk gebleven. Delsen en Stille benadrukken dat het officiële werkloosheidscijfer een grove onderschatting betekent van de reële werkloosheid of 'inactiviteit' in Nederland. Zij wijzen bijvoorbeeld op het grote aantal arbeidsongeschikten, waarachter een forse verborgen werkloosheid schuil gaat. Ook wordt het 'brede' werkloosheidsbegrip, dat de OECD een aantal jaren geleden heeft geïntroduceerd, ten tonele gevoerd. Deze werkloosheidsdefinitie, die alle uitkeringsgerechtigden onder de 65 jaar als mede de tewerkgestelden op gesubsidieerde arbeidsplaatsen omvat, levert volgens Delsen voor Nederland een werkloosheidspercentage van liefst 27 op.

Behalve ten aanzien van de arbeidsmarktprestaties onderscheidde Nederland zich in de jaren negentig ook door een relatief hoge economische groei, de lage inflatie en de sanering van de overheidsfinanciën, stelt Delsen. Vergelijken met de jaren tachtig werd op al deze indicatoren in de jaren negentig beter gescoord. Maar dat houdt tegelijkertijd een relativisering in: de vooruitgang die Nederland in de jaren negentig boekte kon mede zo groot zijn, doordat we in de jaren tachtig zo ver achterop waren geraakt, zo merkt Salverda op. De goede Nederlandse prestaties kunnen dan ook voor een belangrijk deel worden geïnterpreteerd als een inhaalrace.

In internationaal vergelijkend perspectief springt Nederland er op de genoemde financieel-economische indicatoren minder uit, doordat ook veel andere EU-landen aanzienlijke vooruitgang boekten. Salverda wijst erop, dat de economische groei per hoofd van de bevolking in de periode 1979-1997 niet verschilde van het EU-gemiddelde.

De Lathouwer en Delsen attenderen op een andere schaduwzijde van het poldermodel: de toename van de inkomensongelijkheid en (in mindere mate) van de armoede. Na decennia van inkomensnivellering zijn vanaf het midden van de jaren tachtig – toen volgens velen de basis voor het poldermodel werd gelegd – de inkomensverschillen gaan toenemen. Anders dan vaak wordt gesuggereerd, draagt werkgelegenheidsgroei volgens De Lathouwer dan ook niet vanzelf bij aan bestrijding van de armoede.

Waardoor doet Nederland het zo goed?

De Nederlandse werkgelegenheidsprestaties in de tweede helft van de jaren negentig zijn vooral opmerkelijk als ze worden afgezet tegen de slechte verrichtingen in (vooral de eerste helft van) de jaren tachtig. In pakweg vijftien jaar tijd van 'Dutch disease' naar 'Dutch miracle': hoe is dat mogelijk? Het ligt voor de hand om te concluderen dat er 'ergens' in de jaren tachtig een omslag heeft plaatsgevonden, die het latere succes verklaart. Veruit de populairste kandidaat voor deze omslag is het Akkoord van Wassenaar van november 1982. Er is vrijwel geen publicatie over het poldermodel waarin dit akkoord onvermeld blijft en volgens menig auteur is hier de basis gelegd voor het Nederlandse succes in de jaren negentig. Visser en Hemerijck noemden in *'A Dutch miracle'* Wassenaar zelfs het Saltsjöbaden van Nederland, daarmee verwijzend naar de plaats waar in 1938 de Zweedse vakbonden en werkgevers een overeenkomst sloten die ten grondslag lag aan het later zo populaire Zweedse model.

*Exit poldermodel?*¹ en *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'* zijn veel kritischer over de betekenis van 'Wassenaar' voor het proces van loonmatiging en herverdeling van werk in Nederland. Delsen en Salverda wijzen erop dat de reële loonmatiging in Nederland in feite al enkele jaren vóór het centraal akkoord van 1982 een aanvang had genomen en louter wordt verklaard door de hoge inflatie en de sterke stijging van de werkloosheid na de tweede oliecrisis van 1979. Anders gezegd: de economische omstandigheden dwongen de vakbonden een zeer gematigde loonontwikkeling te accepteren, ongeacht of daarover een formeel akkoord met de werkgevers werd gesloten. Delsen spreekt daarom van 'de mythe van Wassenaar' en Salverda stelt dat 'het model als institutionele structuur niet wezenlijk is veranderd tijdens de afgelopen veertig à vijftig jaar'. Het Akkoord van Wassenaar vervulde volgens hen veeleer een politieke dan een economische functie en gaf de vakbeweging een argument in handen om de loonmatiging aan de achterban te 'verkoppen'. Maar in feite voldeed de loonontwikkeling in Nederland zowel vóór als na 'Wassenaar' keurig aan het mechanisme van de zogenaamde Phillips-curve, volgens welke de loonstijging lager is naarmate de werkloosheid hoger is.

Opmerkelijk is verder dat Salverda en Delsen meer effect toeschrijven aan de centrale akkoorden van 1992 en 1993 dan aan dat van 1982. Toen zich begin jaren negentig een conjuncturele inzinking voordeed, droegen deze akkoorden ertoe bij dat de loonstijging in iets meer dan een jaar terugliep van 4,6% naar 0,5%. Men kan zich echter afvragen of zij daarmee niet te gemakkelijk heen stappen over het feit dat de werkloosheid tussen begin 1992 en begin 1994 toch met bijna 200.000 toenam.

Er lijkt brede overeenstemming te bestaan over het feit dat de gematigde loonontwikkeling een belangrijke verklaring vormt voor de sterke werkgelegenheids groei. Salverda laat op dit punt een dissident geluid horen (overigens tezamen met enkele andere economen, zoals Alfred Kleinknecht, die regelmatig het Nederlandse beleid van loonmatiging bekritiseren). Volgens hem wordt het belang van loonmatiging overschat. Zo constateert hij dat de lonen van jongeren in de jaren tachtig en negentig ver zijn achtergebleven bij die van volwassenen terwijl de werkgelegenheid van jongeren is gedaald: loonmatiging heeft voor hen dus niets opgeleverd. Bovendien heeft de loonmatiging de groei van de consumptie en daarmee van de effectieve vraag jarenlang geremd. Salverda schrijft de sterke werkgelegenheids groei veel eerder toe aan een omvangrijk proces van herverdeling: vrouwen hebben de plaats ingenomen van jongeren en de banengroei bestond vooral uit flexibele en deeltijdbanen.

Ook de meeste andere auteurs wijzen op het belang van deeltijdwerk. Soms lijkt haast van een magische formule sprake te zijn: poldermodel = loonmatiging + deeltijdwerk. Bijna tweederde van de toename van het aantal banen tussen 1990 en 1999 bestond dan ook uit deeltijdbanen. Ook Plantenga gaat in haar bijdrage aan *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'* uitgebreid in op de rol van deeltijdarbeid bij de verklaring van het poldersucces. Zij beschouwt het grote aandeel van deeltijdwerk in Nederland echter niet zozeer als een systeemkenmerk als wel als een 'toevallige samenloop van omstandigheden'. De groei van deeltijdwerk hangt zowel samen met de groei van de dienstensector als met de sterk gestegen arbeidsdeelname van vrouwen. De keerzijde hiervan is wel dat er sprake is van 'een zeer sterke arbeidstijdensegregatie tussen mannen en vrouwen'.

Net als loonmatiging wordt ook de groei van deeltijdwerk in verband gebracht met het Akkoord van Wassenaar. In dat akkoord werd immers afgesproken om via uiteenlopende vormen van arbeidsduurverkortung, waaronder deeltijdwerk, herverdeling van werk te stimuleren. Zoals Plantenga opmerkt, zetten de vakbonden aanvankelijk echter uitsluitend in op verkortung van de voltijd werkweek. Dit resulteerde halverwege de jaren tachtig in de invoering van de 38-urige werkweek. Daarna is het proces van collectieve arbeidstijdverkortung echter gestagneerd, waardoor de gemiddelde voltijdse werkweek momenteel nog altijd ruim 37 uur bedraagt. Haast onopgemerkt maakte een andere vorm van arbeidsduurverkortung, namelijk deeltijdwerk, in de jaren tachtig wel een grote opmars door. Pas tegen het einde van de jaren tachtig werd ook de creatie van deeltijdbanen door de vakbonden omhelsd en mede op het eigen conto geschreven.

Sommigen (waaronder Visser en Hemerijck) kennen ook aan de hervormingen van de sociale zekerheid een belangrijke rol toe bij de verklaring van het Nederlandse succes. Delsen wijdt hieraan een hoofdstuk waarin hij echter een alles behalve positief oordeel velt. Hij meent dat de ingrepen in het stelsel van sociale zekerheid het poldermodel veel meer hebben geschaad dan ondersteund, doordat zij afbreuk doen aan de solidariteit en collectieve verantwoordelijkheid die eraan ten grondslag liggen. Niettemin zouden de hervormingen indirect hebben kunnen bijgedragen aan de werkgelegenheidsgroei. De bezuinigingen op de sociale zekerheid maakten het immers mogelijk de collectieve lastendruk te verminderen. Delsen kent aan deze lastenverlichtung een belangrijke rol toe bij de verklaring van de jarenlang volgehouden loonmatiging in Nederland. Voor de jaren tachtig is deze redenering evenwel weinig overtuigend. Doordat de achtereenvolgende kabinetten Lubbers in de jaren tachtig prioriteit gaven aan het terugdringen van het financieringstekort, bleef de collectieve lastendruk tussen 1980 en 1993 per saldo vrijwel gelijk. Pas vanaf 1993 is de lastendruk aanzienlijk verminderd, zodat daarin wel een verklaring kan zijn gelegen voor de voortzetting van de loonmatiging in de jaren negentig, zelfs toen de arbeidsmarkt steeds knapper werd.

Waarin onderscheidt Nederland zich van andere (Europese) landen?

Het gebruik van de term 'poldermodel' suggereert dat Nederland zich van andere landen onderscheidt door een 'unieke (...) combinatie van beleid, instituties en cultuur', zoals Delsen het omschrijft in *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'*. De term polder refereert daarbij niet alleen aan de geografische gesteldheid van ons land, maar ook aan de eeuwenoude traditie om, ondanks ideologische tegenstellingen, te streven naar samenwerking en consensus om daarmee bedreigingen van buiten het hoofd te bieden. Daaraan zou de typische Nederlandse variant van het corporatisme zijn ontsproten. Waar in deze variant nu precies verschilt van die in andere corporatistische landen, wordt echter uit geen van beide publicaties geheel duidelijk.

Delsen verwijst naar Katzenstein, volgens wie kleine corporatistische landen zich vaak onderscheiden door een beleid van 'flexibele aanpassing': enerzijds stellen zij zich open voor vrijhandel en anderzijds vangen zij de sociale gevolgen daarvan op met een ver uitgebouwde verzorgingsstaat. Dit verklaart evenwel nog niet de grote verschillen in instituties en prestaties tussen kleine verzorgingsstaten als Nederland, België, Zweden en Oostenrijk. Waarom bijvoorbeeld Zweden het in de jaren tachtig zo goed deed en Nederland in de jaren negentig, lijkt meer het gevolg van een toevallige samenloop van omstandigheden dan van wezenlijke institutionele of culturele verschillen tussen beide landen.

Salverda lijkt de 'wet van de stimulerende achterstand' op Nederland van toepassing te achten. Juist doordat Nederland in de jaren tachtig zo sterk achterop was geraakt, was de noodzaak om het beleid aan te passen des te groter. De goede prestaties in de jaren negentig hebben er per saldo dan ook voornamelijk toe geleid dat de achterstand die aan het begin van de jaren tachtig ten opzichte van andere Europese landen was opgelopen, aan het eind van de jaren negentig weer was ingehaald. Op langere termijn bezien is er niets uitzonderlijks aan de Nederlandse prestaties.

De vraag waardoor juist Nederland in de jaren negentig tot sociaal-economisch voorbeeld voor veel landen is geworden, wordt eigenlijk

in geen van beide boeken bevredigend beantwoord. Dat het Nederlandse sociaal-economische bestel 'uniek' is, verklaart immers nog niet waarom het in de jaren tachtig zo matig en in de jaren negentig zo goed presteerde. 'Toeval' lijkt daarbij een grote rol te spelen, maar in feite zegt men daarmee slechts dat men het antwoord op de vraag schuldig moet blijven.

Wat zijn de toekomstperspectieven van het Nederlandse model?

De vraagtekens in de titel van het boek van Delsen (*Exit poldermodel?*) en in de ondertitel van de bundel van Salverda en anderen (*Verder met loonmatiging en deeltijdarbeid?*) duiden er al op, dat de auteurs sceptisch zijn over de vooruitzichten voor het poldermodel. Delsen is het meest pessimistisch. De omslag van zijn boek toont dan ook een polderlandschap dat door de zee wordt overspoeld. Volgens Delsen is de neergang van het poldermodel al geruime tijd gaande. Enerzijds stelt hij dat het poldermodel aan zijn eigen succes ten onder dreigt te gaan. Door de geboekte successen lijken het centrale overleg en de beleidscoördinatie tussen de diverse partijen immers aan belang in te boeten, waardoor deze aan legitimiteit verliezen. Anderzijds signaleert hij tal van bewuste maatregelen om stap voor stap de 'unieke Nederlandse economische orde' af te breken: de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg, privatisering en meer marktwerking ondergraven de solidariteit en consensus. Ook de komst van de EMU ziet Delsen (in zijn bijdrage aan *De houdbaarheid van het Nederlandse 'model'*) als een serieuze bedreiging voor het poldermodel, doordat daardoor de beleidsconcurrentie toeneemt en het moeilijker wordt een eigen koers te varen. Delsen legt echter niet uit hoe het mogelijk is dat al bijna twee decennia lang aan de wortels van het poldermodel wordt geknaagd, terwijl het toch vrij recent zijn grootste successen heeft geboekt.

Salverda stelt paradoxalerwijze dat voortzetting van het Nederlandse succes heel wel mogelijk is zonder verdere loonmatiging – die heeft volgens hem immers niet zoveel aan de werkgelegenheidsgroei bijgedragen. Maar als

andere landen het Nederlandse voorbeeld van loonmatiging zouden volgen, zou er in Europa juist een neerwaartse spiraal in beweging kunnen worden gezet (ook Stille wijst op dit gevaar). De toekomstige prestaties van Nederland hangen volgens hem vooral af van de voortzetting van het proces van herverdeling van werk. Plantenga sluit echter niet uit, dat op een krappe arbeidsmarkt in combinatie met 'een meer collectieve organisatie van de zorg' ook vrouwen steeds meer in voltijdbanen zullen gaan werken, waardoor het proces van herverdeling zou stagneren.

Stille is nog het meest optimistisch over het toekomstige aanpassingsvermogen van het poldermodel. Niettemin waarschuwt hij terecht: 'De vuurproef voor het Nederlandse model moet in de komende recessie echter komen.' Om de sterkte en zwakte van het poldermodel werkelijk naar waarde te kunnen schatten moeten we dus nog even wachten tot de eerstvolgende economische recessie en tot de stroom publicaties die dan ongetwijfeld het licht zal zien om te verklaren waarom Nederland het nog steeds zo goed doet – of opnieuw tot een schoolvoorbeeld van falend beleid is geworden.

Literatuur

J. Visser en A. Hemerijck (1997), 'A Dutch miracle'. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Paul de Beer
Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag

Binnengekomen boeken

LISV (2000), *Trendrapportage Arbeidsomgeschiktheid 2000*. Amsterdam: LISV, 128 blz.

R. Dekker (2000), *De wetenschappelijke match. Persoon-cultuur fit en loopbanen van vrouwelijke en mannelijke wetenschappers*. Amsterdam: Thela Thesis, ISBN 90-570-525-5, 228 blz., f 39,50.