

Naar het einde

van het poldermodel

Door de groeiende ongelijkheid in Nederland groeit de kritiek op het overlegsindicalisme eigen aan het poldermodel. Het is een verliezersstrategie, want overleg komt op het einde van de strijd, niet andersom.

Geert Haverbeke

Cinta Groos

Khadija Hyati

Ron Meyer



Plotseling worden schoonmakers, zorgverleners, distributiewerkers en vuilnismannen cruciaal genoemd. Maar waarom dan de lage lonen en preciaire contracten?

Nederland kent een lange traditie van overleg syndicalisme, een aanpak die onze noorderburen gewoonlijk “polderen” noemen. Volgens het Van Dale-woordenboek is de definitie van polderen: 1. proberen om door overleg de problemen op te lossen, 2. eindeloos beraadslagen zonder beslissingen te durven nemen. De ene definitie is iets milder dan de andere, maar het lijkt er sterk op dat geen van beide de werkende klasse vooruit helpt.

Het aandeel van de beloning van werknemers in het Nederlandse nationaal inkomen daalde van 71% in de jaren zeventig naar 57% nu, tot groot genoegen van de aandeelhouders die hun kapitaalwinsten omgekeerd evenredig zagen stijgen.¹ Deze trend deed zich in heel Europa voor, maar in Nederland het scherpst. De praktijkervaring van drie vakbondsmensen toont dat de strijd van de werkende klasse loont. Ze zijn actief binnen FNV, met één miljoen leden de grootste Nederlandse vakbond.² De twee andere koepels, CNV en VCP, vertegenwoordigen samen zo'n 600.000 leden.

Ongelijkheid en polderen in vraag gesteld

Een groot deel van Nederland ligt onder het zeeniveau. Eeuwenlang werkte men er aan het winnen van land door terugdringing van de zee. Het poldermodel duidt op de samenwerking tussen alle klassen. Allen samen tegen het water en voor het creëren van polders.³ Men doet daarmee uitschijnen dat alle klassen ook iets te winnen hadden bij dat polderen. In realiteit gingen de gronden en opbrengsten naar leenheren en later de burgerij. De werkende klasse won er weinig of niets bij. Het is illustratief voor het sociaal overleg dat ook de naam poldermodel meekreeg.

Het jaar 1982 is een sleutelmoment. In het Akkoord van Wassenaar verklaren de vakbonden zich akkoord met loonmatiging. De meest tastbare maatregel is de afschaffing van de automatische loonindexering. Andere vormen van loonsverhoging zijn ook uit den boze. In ruil mogen ze over arbeidsduurvermindering onderhandelen. In veel bedrijven gebeurt dat in de vorm van extra verlofdagen. In 1983 ging het op jaarbasis over gemiddeld 2,0 dagen. Een jaar later ging het over gemiddeld 3,1 extra verlofdagen. Arbeidsduurvermindering moest de werkloosheid terugdringen. Een lovenswaardig initiatief, maar ze werd wel betaald door de werkende klasse zelf, in de vorm van loonblokkering. En de werklozen, die kregen vooral deeltijdse

en tijdelijke jobs opgedrongen. Goed voor de statistieken, maar niet voor de inkomens van intussen ruim 1,7 miljoen werknemers.⁴

Ook in Nederland bracht de coronacrisis een debat op gang over de ongelijkheid en over de lage lonen voor de coronahelden, maar de crisis doet ook vragen rijzen over het poldermodel. Een recent rapport van het Centraal Bureau voor de Statistiek lokte heel wat reacties uit. Het stelt dat de inkomens van Nederlandse huishoudens sinds 1969 verdubbeld zijn. Verrassend, want nog niet zo lang geleden becijferden economen van Rabobank net dat de huishoudens er helemaal niet op vooruitgingen in al die jaren.⁵ Het nieuwe CBS-rapport werd meteen door een rits economen in vraag gesteld.⁶ En daar bleef het niet bij. Achter de statistieken en *spreadsheets* bevinden zich echte mensen van vlees en bloed. Die manifesteerden zich in het debat. Ze vroegen zich verontwaardigd af wie er op vooruitgegaan is. Zelf zien ze daar niets van. Er volgde een tv-uitzending, “Scheefgroei in de polder”,⁷ waarbij de presentator in gesprek gaat met gewone, hardwerkende Nederlanders, van wie de lonen de afgelopen veertig jaar onvoldoende zijn meegegroeid met de economie, voor wie een huis onbetaalbaar is, voor wie sparen niet aan de orde is, en die genoeg moeten nemen met steeds minder sociale zekerheid.

“Grote bedrijven maken veel winst, maar die wordt niet met ons gedeeld”, beaamt Khadija Hyati. “Er is een scheefgroei tussen kapitaal en de werkende klasse. De mensen bovenaan de piramide voelen niets van de stijgende levenskosten, terwijl wij het onderaan alsmaar moeilijker krijgen. Na aftrek van de vaste kosten moeten mijn man, onze twee kinderen en ik rondkomen met 300 euro per maand voor boodschappen, kleding en schoolkosten. Als de wasmachine stuk gaat, is dat een ramp. Schoonmakers komen hun hele loopbaan nooit aan een loon van 14 euro per uur, tenzij ze er nachtwerk bijnemen. Hoe leefbaar is dat? Soms denk ik dat ze ons arm willen houden, zodat we alleen met overleven bezig zijn en niet met het maatschappijdebat. Corona schudt wel steeds meer mensen wakker. We voerden onlangs in de buurt van een arme woonwijk actie tegen plannen voor een nieuw villaproject van 20 miljoen euro. Dat pikken we niet meer. We hebben recht op een herverdeling van de rijkdom, want wij maken de winsten. Eigenlijk betalen wij de aandeelhouders en niet andersom.”

“Volgens het Amerikaanse zakenblad *Forbes* kwam er vorig jaar in volle coronacrisis elke 17 uur een miljardair bij, maar aan de onderkant

Geert Haverbeke

Geert Haverbeke is verantwoordelijke syndicale relaties bij de PVDA. Hij startte als jongerendeleger bij Dexia en zat enkele jaren in de leiding van UNI Youth. Vervolgens werd hij ABVV-vakbondssecretaris voor de sectoren Financiën, Diensten en Industrie in de centrale BBTk BHV.



De sterkte van het Belgische model is de sociale strijd die de interprofessionele akkoorden voorafgaat. Dat interprofessioneel niveau is quasi afwezig in Nederland.

van de samenleving verloren duizenden mensen hun baan. Die kloof is onhoudbaar”, zegt Cinta Groos. “Vooral flexwerkers kregen klappen. Dat zijn werknemers met onzekere contracten, veelal zelfs nulurencontracten (in België vergelijkbaar met ‘flexi-jobs’, red.). Die groep is in Nederland heel groot geworden. Dat moeten we echt keren. De ellende van de flexwerkers wordt wel gezien, maar de koppeling met grote winsten wordt zelden

gemaakt. Het is een uitdaging om dat idee binnen te brengen.”

“Het idee van de *American dream*, of beter de *Dutch dream*, zit erg verankerd in de maatschappij”, vertelt Ron Meyer. “De ideeën van het neoliberalisme hakken er hier al in sinds de jaren tachtig. Meritocratie is de heersende stroming geworden. Het idee dat als je goed studeert en hard werkt, je alles kan bereiken. De individualisering is enorm. Ze staat lijnrecht tegenover het idee van collectieve kracht. Toch ben ik optimistisch. De rol van de werkende klasse tijdens corona bracht iets teweeg. Plotseling worden de schoonmakers, zorgverleners, distributiewerkers en vuilnismannen cruciaal genoemd. ‘Maar waarom is ons loon dan zo laag?’ vragen veel mensen zich nu terecht af. Waarom hebben we dan zoveel precare contracten? Het bewustzijn groeit. Nu is de inzet om dat om te zetten in energie voor verandering, anders loert cynisme om de hoek en daar profiteert extreemrechts van. De kritiek op ongelijkheid is ook een kritiek op het poldermodel. Als die polder zo succesvol was, waarom is er dan zo’n scheefgroei ontstaan? De tijd is rijp voor een nieuwe aanpak. Om jong en oud, zwart en wit, om de onmisbare klasse, de werkende klasse te verenigen.”

Loonvorming in Nederland

Het beruchte Akkoord van Wassenaar was niet alleen bepalend voor de start van een langdurige loonmatiging; de overeenkomst zette ook een punt achter het centraal overleg tussen overheid, werkgevers en vakbonden. De gevolgen waren tweeledig. Ten eerste achtte de overheid de sociale partners verantwoordelijk genoeg om zelf over de loonvorming te beslissen. De vakbonden hadden immers hun verantwoordelijkheid getoond en verregaande loonmatiging aanvaard. De Wet op de Loonvorming werd aangepast en laat sindsdien alleen bij hoge uitzondering overheidsingrijpen toe. De tweede belangrijke wijziging in het overlegmodel was decentralisatie. Het gewicht van de onderhandelingen kwam in de sectoren en de bedrijven te

liggen. Er is nog steeds een overlegorgaan, de Stichting van de Arbeid (STAR),⁸ vergelijkbaar met de Belgische Groep van 10, maar ze bepaalt niet hoeveel de lonen mogen stijgen. Er worden nog Sociale Akkoorden afgesloten, vergelijkbaar met de Interprofessionele Akkoorden in België, maar slechts sporadisch en slechts over deelsectoren.⁹

De sterkte van het Belgische model is het interprofessionele karakter van de akkoorden en vooral de sociale strijd die de akkoorden voorafgaat. De hele werkende klasse wordt tweejaarlijks gesensibiliseerd en gemobiliseerd voor een solidair akkoord over loonverhogingen, brugpensioenen, arbeidsduurvermindering, mobiliteit, enz. Verenigd in de strijd geeft het de werkende klasse en haar vakbonden een grote slagkracht, in alle sectoren en bedrijven tegelijk. Het maakt niet uit of de werknemer voor een kleine kmo of een grote multinational werkt, iedereen wint bij een sterke, gemeenschappelijke sokkel van loon- en arbeidsvoorwaarden. Pas na de interprofessionele onderhandelingen gaan de sectoren aan de slag om extra's uit de wacht te slepen en pas daarna volgen de eventuele bedrijfsonderhandelingen. Dat is een fundamenteel verschil tussen het Belgische en het Nederlandse model, waarin het interprofessionele niveau quasi afwezig is. Patroonsverenigingen VBO en Voka pleiten niet voor niets met de regelmaat van de klok voor het overslaan van het interprofessionele niveau en dus voor rechtstreekse onderhandelingen in de sectoren, of liever nog in de bedrijven.

Maar wie bepaalt dan de looneisen in Nederland? Het Centraal Planbureau (CPB) stelt een jaarlijks rapport op met voorspellingen van de arbeidsproductiviteitsstijging, productieprijsstijging en inflatie. De vakbonden baseren zich op deze cijfers om hun arbeidsvoorwaardennota (eisenbundel) te maken. Die presenteren ze telkens eind september voor het aankomende cao-jaar. Zo eist FNV voor 2021 een loonsverhoging van 5 procent, en daarnaast ook betere eindeloopbaanregelingen en het omzetten van onzekere contracten in vaste contracten.¹⁰ De eisen zijn enkel richtlijnen waar de onderhandelaars in de sectoren en bedrijven vervolgens mee aan de slag gaan. Voor het jaar 2020 zette FNV de nationale loonrichtlijn ook op 5 procent. Het gemiddelde over alle sectoren bedroeg uiteindelijk drie procent. Gezien de stijging van de consumptieprijzen met 1,3% konden de werknemers gemiddeld rekenen op

Cinta Groos



Cinta Groos is voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad van Tata Steel, met 9.000 personeelsleden een van de belangrijkste industriële bastions in Nederland. Vanaf haar eerste werkdag in 1990 bij het toenmalige Hoogovens engageerde ze zich als actief vakbonds lid. Begin dit jaar werd ze door haar collega's verkozen tot voorzitter van de ondernemingsraad.

Schoonmakers werken altijd individueel.

Door ze samen te brengen ontdekken ze hun kracht als groep.

een koopkrachtsverhoging van 1,7%. Het was een uitzonderlijk jaar, met dank aan mobilisaties in onder andere de zorgsector. De gemiddelde cijfers verhullen echter ook het magere resultaat in enkele andere sectoren, zoals de handel.¹¹

De looneis van 5 procent mogen we toch wel een trendbreuk noemen. In het verleden volgde FNV nogal trouw de loonruimte die het CPB berekende.¹² Tussen 1999 en 2014 stelde het CPB een loonruimte van gemiddeld 2,23% voor. FNV stelde een looneis van gemiddeld 2,66% die uiteindelijk resulteerde in een gemiddelde loonstijging van 2,23%. De consumptieprijsindex steeg in dezelfde periode echter met gemiddeld 2,11% per jaar.¹³ De levensduurte compenseren lukte nog net. Met de opmerking dat het resultaat erg fluctueerde per sector en bijgevolg heel wat lonen zelfs onder de index bleven. Meer zat er blijkbaar niet in het overlegmodel.

Tanende organisatiekracht, maar ommekeer is mogelijk

Het aantal vakbondsleden in Nederland daalde de afgelopen 50 jaar gestaag. De organisatiegraad halveerde van 33% in de jaren zeventig naar 17% nu.¹⁴ Studies verklaren die daling onder meer door de voortdurende matiging van de cao-lonen.¹⁵ Overheidsbeleid waarbij bezuinigend ingegrepen wordt op de lonen ontmoedigt werknemers om vakbondslid te worden of te blijven. Met andere woorden: als de winsten stijgen maar de werknemers mogen hun deel van de rijkdom niet opeisen, zien ze steeds minder het nut van een vakbond in.

“De arbeider ziet er nu misschien wat anders uit dan veertig jaar geleden. Net iets minder vaak een fabrieksarbeider en net wat vaker een thuiszorg, distributiewerker of schoonmaker, maar de machtsverhoudingen in de economie zijn niet gewijzigd. Integendeel,” zegt Ron Meyer. “De sociale beweging in Nederland is 40 jaar geleden overgestapt van machtsvorming op institutionele machtsuitoefening. Voor veel mensen is de vakbond op landelijk vlak een synoniem voor overleggen. De onderhandelaars moeten het doen, als een soort superhelden. Een sociale organisatie, die jouw problemen wel even voor jou oplost. Alsof er geen grote maatschappelijke krachtenveld bestaat, alsof superslim zijn aan de onderhandelingstafel de maatschappelijke en economische strijd kan vervangen. Het logische gevolg is dat het vaak centrale akkoorden zijn die verslechtingen inhouden die worden verkocht met een variant op de tekst ‘zonder ons zou het nog slechter zijn’ en ‘we moeten aan tafel blijven overleggen, want iets is beter dan niets’.

Dat blijkt een verliezersstrategie. Wie over scheefgroei spreekt, moet dit ook onder ogen durven te komen.”

“Het is net door strijd dat de vakbond sterker en groter wordt”, getuigt Khadija Hyati. “Ik werd zelf actief lid toen de schoonmakers van Schiphol in 2009 in staking gingen. Ik werkte als schoonmaakster in een ziekenhuis, maar volgde de staking op Schiphol dagelijks via de media. De schoonmakers wonnen hun strijd. Ik dacht: wow, dat kunnen wij ook. Een petitie die door alle 25 schoonmakers bij ons getekend werd, was mijn eerste actie. We eisten respect van onze leidinggevenden. Wie ziek was, kreeg een telefoontje met de melding dat ie maar een pijnstillertje moest nemen en komen werken. Met de petitie creëerden we voor het eerst een collectief gevoel. Schoonmakers werken altijd individueel. Door hen samen te brengen ontdekken ze hun kracht als groep. Een tijdje daarna gingen we ook in staking met z’n allen. De directie van het ziekenhuis merkte meteen de gevolgen. De chirurg kon niet verder zonder nette operatiekamer en ziekenbedden. Al na één dag misten ze ons.

Die organisatiekracht ontplooiden we later ook op sectorniveau. In 2014 organiseerden we stakingen en brachten we de schoonmakers samen in marsen in alle grote steden. Met meer dan drieduizend waren we. De onzichtbaren werden ineens zichtbaar. En de schoonmakers zelf voelden zich ook niet meer alleen. We gingen ook over tot bezettingen. We bezetten, bijvoorbeeld, het station van Utrecht eens 24 uur lang. Op die manier viseerden we zowel de schoonmaakbedrijven als de opdrachtgevers die voortdurend de prijzen onder druk zetten. Het leverde een mooi resultaat op: loonsverhoging, mobiliteitsvergoeding, vorming tijdens de werkuren, betaalde ziektedagen ... Deelnemen aan die beweging was een enorme stap voor de individuele werknemers, maar ze trokken er lessen uit: samen kun je iets bereiken. Duizenden sloten zich aan bij de vakbond. Dat hadden we met overleg nooit voor mekaar kunnen krijgen. Na de zomer startten er opnieuw onderhandelingen over een nieuwe cao. Maar voor we naar het overleg gaan, bevragen we onze leden, stellen we eisen op en plannen we een grote actie. We activeren iedereen. We brengen ze in strijdmodus. Zo werkt het. Overleg komt pas later.”

Ook Cinta Groos bevestigt de groei in ledenaantallen tijdens periodes van strijd, zoals vorig jaar bij Tata Steel. In volle coronacrisis organiseerden de vakbonden acties, drive-in-personeelsvergaderingen en stakingen tegen een herstructureringsplan waarbij 1.200 mensen hun job dreigden

Khadija Hyati

Khadija Hyati is voorzitter van het Schoonmakersparlement, het FNV-vakbondsbestuur van de schoonmaaksector. Ze vertegenwoordigt in die functie alle leden van de sector tijdens acties en campagnes evenals in onderhandelingen.



Liever een sterke werkvloer en een minder onderlegde onderhandelaar dan een super onderhandelaar zonder actieve basis.

te verliezen. Ze behaalden een klinkende overwinning. Er kwamen geen gedwongen ontslagen. Integendeel, de vakbonden kregen garanties tot 2026. Tata Steel engageerde zich ook om geen bedrijfsonderdelen te verkopen of uit te besteden.

“Mensen beseffen tijdens strijd meer het belang van de vakbond”, zegt Groos.

“Maar je moet de leden dan wel bij alle aspecten betrekken, van begin tot eind. Wij gaan rond in de fabriek, we organiseren kantinepraatjes, leggen ons oor te luisteren. Zo kun je inschatten of er stakingsbereidheid is en welke de eisen precies moeten zijn. We leggen uit waar het over gaat en verzamelen reacties in alle afdelingen, overal in de fabriek. Daarvoor heb je een goed netwerk nodig. Een vakbond bouw je op vanop de werkvloer, niet van bovenaf. Onze eisen formuleren we vervolgens op basis van wat onze 4.300 leden voorstellen en in meerderheid steunen. Tijdens onderhandelingen is er veel communicatie met hen. Onze kracht is de werkvloer. Liever een sterke werkvloer en een minder onderlegde onderhandelaar dan een superonderhandelaar zonder actieve basis. Voor we een definitief akkoord sluiten, krijgen de leden ook het laatste woord. Het werk met de leden is heilig voor ons. We zijn een vakbond dankzij de leden. Rekruteren doen we natuurlijk ook buiten de strijdperiodes. We hebben er permanent aandacht voor. Aan leerlingen en nieuwe werknemers gaan we ons altijd even voorstellen. Zo overtuigen we makkelijk jongeren voor de vakbond.”

Strijd loont

De afkeer van strijd zit diepgeworteld in het poldermodel. Grote stakingen zijn een zeldzaamheid. In 2017 kende Nederland het hoogste aantal stakingsdagen in 30 jaar, vooral door wekenlange acties in het onderwijs. De teller klokte af op 8 dagen per duizend werknemers.¹⁶ In België en Frankrijk telde men dat jaar respectievelijk 79 en 123 stakingsdagen per duizend werknemers.

“Het poldermodel maakt dat de twee-eenheid van grootbedrijf en regering al decennia een warme stoel in Den Haag aan tafel vrij houdt”, zegt Ron Meyer. “Maar die stoel heeft de scheefgroei, zoals de tv-serie van Jeroen Pauw en Sander Heijne recent heette, niet weten te voorkomen. Natuurlijk is dat allereerst een gevolg van het intrinsiek onrechtvaardige systeem, maar kennelijk levert die institutioneel gedoogde overlegstoel niet eens genoeg op om de scherpe randen eraf te halen. Het zijn nota bene de officieel ‘cruciale

beroepen’ die de hardste klappen vangen. Wie nu nog niet ziet dat er iets anders nodig is, is ziende ogen blind.”

Cinta Groos beaamt: “Neem nu de discussie over pensioenen. Die is helemaal geïnstitutionaliseerd. De zeggenschap daarover zit bij technische experts die nog nooit in een fabriek gewerkt hebben, die niet weten hoe het voelt om elke dag in weer en wind kasseien te leggen. De onderhandelaars staan te ver af van de realiteit.

Gevolg: hogere pensioenleeftijden die de werkende klasse gewoon niet aankan.” “Het maakt me kwaad”, pikt Meyer weer in, “want het gaat hier echt wel over leven en dood. In de buurt waar ik opgroeide, gaan de mensen sneller dood dan de hoogopgeleiden die aan het stuur van de samenleving zitten. Dat zijn geen kleine dingen. Het gaat over levensjaren, over gezondheid.” Ook Khadija Hyati denkt meteen terug aan het debat rond pensioenen en langer werken: “Voor zo’n belangrijk onderwerp gingen we welgeteld één dag in staking. We hadden moeten doorzetten, eens duidelijk stop zeggen. En opnieuw en opnieuw het werk neerleggen. Dat doet even pijn voor jezelf, maar nog meer voor de politiek en de bazen. Zonder ons maken ze geen winst. Maar neen, ze bleven doorpolderen.”

“Er borrelt en broeit een gevoel van anti-establishment”, zegt Meyer. “Als de mensen het idee krijgen dat vakbonden en linkse partijen onderdeel zijn van dat establishment, doen we iets verkeerd. De vakbonden zijn groot geworden door de strijd op de werkvloer en in het land. Voor de achturige werkdag, voor doorbetaling bij ziekte, voor een loon om je gezin mee te kunnen onderhouden. Geloof het of niet, maar die zaken staan ter discussie voor een hele grote groep werkende mensen. Wie de leider wordt van die anti-establishmentbeweging wint. Overleg komt op het einde van de strijd, zodra er over vooruitgang overlegd kan worden. De praktijk bewijst dat. Overal waar we strijden, winnen we. Bij de schoonmakers wonnen we doorbetaling bij ziekte, bij Tata Steel echte werkgelegenheid. Met de jonge volwassenen van Young & United slaagden we erin de veertig jaar oude wet op lage jongerenlonen te veranderen. Voor het eerst in decennia gingen hun lonen er fors op vooruit. Onvoorstelbaar hoeveel enthousiasme en creativiteit er naar boven kwam. Ik zie veel potentieel in die nieuwe generatie, die wil niet knokken voor een paar kruimels, maar voor wezenlijke vooruitgang.”

Ron Meyer

Ron Meyer leidde de lange en succesvolle stakingen van schoonmakers, was voorzitter van de Socialistische Partij (SP) van 2015 tot 2019, is momenteel landelijk vakbondsorganisator en auteur van het boek *De onmisbaren. Een ode aan mijn sociale klasse* (Prometheus, 2021).



Vakbondskaders die het geheel van de werknemers vertegenwoordigen moeten ook strijden tegen racisme en opkomen voor asielzoekers.

Racisme en extreemrechts bestrijden

De Europese opkomst van extreemrechts spaart Nederland niet. Populaire figuren zoals Geert Wilders en Thierry Baudet verzamelen een grote aanhang in de werkende klasse. Bij de verkiezingen van 18 maart behaalden de extreemrechtse partijen PVV, FvD en JA21 liefst 28 zetels. Welke rol moeten de vakbonden spelen in de strijd tegen extreemrechts en racisme? Hyati

is duidelijk: “De vakbonden moeten zich publiekelijk uitspreken tegen racisme, tegen extreemrechtse politici die racisme verspreiden, maar ook tegen vakbondsmilitanten die extreemrechts steunen. Die zijn er jammer genoeg ook. Daar wordt te zacht mee omgegaan. De uitspraken van Wilders tegen Marokkanen raken mij persoonlijk. Moet ik nu weg uit Nederland? Ik ben in Marokko geboren, maar woon hier al vanaf m’n zesde. Mijn kinderen zijn in het Nederlands opgevoed. Ze zouden zich thuis moeten voelen in hun geboorteland. Toch kwam mijn dochttertje toen ze amper 7 jaar was eens naar me toe na schooltijd en vroeg me: ‘Wat ben ik?’ Dan breekt je hart. Vakbondsmensen moeten beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben. Wie meedoet met PVV of andere extreemrechtse clubs moet eruit. Dat gebeurt nu niet, omdat de vakbonden vrezen voor ledenverlies.” “Ik merk dat sommige werknemers zichzelf meer waard vinden dan asielzoekers, ook al werken ze samen bij Tata Steel en zijn ze afhankelijk van elkaars inzet”, zegt Cinta Groos. “Hoe reageer je daarop? Vakbondskaders die het geheel van de werknemers vertegenwoordigen, moeten daarin een rol spelen. Op dat vlak staan we nog niet ver. Sommigen gaan naar antiracismedemonstraties buiten de fabriek, maar anderen vinden het niet de taak van de vakbond. Er is geen eenheid binnen onze groep, dus wordt het probleem niet aangepakt. Ik vind dat ook de hogere leiding van FNV zich veel sterker zou moeten uitspreken voor een diverse samenleving.”

“Wilders en Baudet profileren zich als anti-establishment, maar zij willen niets aan de huidige machtsverhoudingen van het kapitalisme veranderen. Baudet is zelfs voorstander van een zakenkabinet, dat is niets anders dan nog méér macht naar de grootaandeelhouders van Shell en Philips. De manier om die agenda te verbloemen is de tegenstelling tussen culturele achtergronden op scherp te zetten. Zolang werkers naar elkaar stampen, blijft de bovenlaag, het grootkapitaal, buiten schot.” zegt Ron Meyer. Hij vervolgt: “De werkende klasse is de meest diverse klasse”, voegt Ron

Meyer toe. “We applaudisseerden voor het zorgpersoneel en alle andere coronahelden. Dan applaudisseren we voor Anique én voor Abdel, voor alle mensen die daar werken. Er leeft terecht verontwaardiging over de groeiende ongelijkheid in de samenleving, maar die ongelijkheid is niet zwart tegen wit. Werkers organiseren en samen in het offensief gaan. Hen laten proeven van collectieve kracht en daarmee overwinningen boeken. Dat is de kerntaak van de vakbond en de beste remedie tegen de valse verdeel- en heersstrategie van extreemrechts.”



- 1 Ter Weel et al, "De AIQ in Nederland: een overzicht. Ontwikkeling, begrip en interpretatie van de arbeidsinkomensquote", *SEO Economisch Onderzoek*, 2018.
- 2 "Ruim 100 duizend minder mensen lid van de vakbond", *CBS.nl*, 25 oktober 2019.
- 3 "Geschiedenis van het poldermodel in de vroegmoderne tijd", *IsGeschiedenis*, 31 augustus 2012.
- 4 Egbert Ulijn, "Niet 3 miljoen werkenden met nauwelijks een vangnet, zoals PvdA claimt, maar 1 miljoen", *Nieuwscheckers*, 21 januari 2021.
- 5 Martijn Badir, "Besteedbaar inkomen van huishoudens staat al bijna veertig jaar vrijwel stil", *Rabobank*, 5 februari 2018.
- 6 Sander Heijne en Hendrik Noten, "Het CBS staart zich blind op de grote gemiddelden, en mist zo de scheefgroei in Nederland", *de Volkskrant*, 15 april 2021.
- 7 "Scheefgroei in de polder", *BNNVara*, Seizoen 1, Aflevering 1, 11 april 2021.
- 8 "Stichting van de Arbeid (STAR)", *Socialezekerheidsstelsel*. Zie: www.socialezekerheidsstelsel.nl/id/vhnmmt7jpb01/stichting_van_de_arbeid_star.
- 9 "Geschiedenis", *Stichting van de Arbeid*. Zie: www.stvda.nl/nl/stichting-van-de-arbeid/geschiedenis.
- 10 "Socialer uit de crisis: arbeidsvoorwaardenagenda 2021", *FNV*, 2021.
- 11 "FNV wil 5% meer loon voor sterke sectoren – zo groot zijn de verschillen per sector in de afgelopen 12 maanden", *Business Insider*, 14 september 2020.
- 12 Sjaak van der Velden, "Loonstrijd en loonontwikkeling in Nederland: Moet de vakbeweging zich bezinnen op het gevolgde beleid?", *De Burcht*, Publicatie nr. 15, december 2016.
- 13 "Consumentenprijzen; prijsindex 1900 = 100", *CBS*, 11 februari 2021.
- 14 Paul De Beer, "Afbrokkelende legitimiteit van het poldermodel", in: Red. M. Keune, *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam University Press, 2016, p. 83-113.
- 15 Paul de Beer, Lisa Berntsen, "Vakbondslidmaatschap onder druk in Nederland, maar niet in België", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 35, nr. 3, 2019.
- 16 "In 2017 meeste stakingen in bijna dertig jaar", *NOS*, 1 mei 2018.