

Flexland in wording

De reactie en strategie van de vakbeweging ten aanzien van flexibilisering in Nederland in de jaren tachtig

Rosa Kösters, Loran van Diepen, Moira van Dijk en
Matthias van Rossum

TSEG 18 (1): 109–146

DOI: 10.18352/tseg.1200

Abstract

Internationally, the 1980s marked a shift in economic policy. In the Netherlands, it was the decade of the supposedly moderate neoliberal turn and of the first round of flexibilization. Nowadays, the degree of flexibility of the Dutch labour market is exceptionally high compared to neighbouring countries. This article examines how the trade union movement in the 1980s responded to increasing flexibilization, which strategy was used, and how this contributed to early Dutch flexibilization. In contrast to the literature with an institutional perspective, this article analyzes the trade union movement from a social-historical perspective and as a social movement organization. As a result, it argues that the effects of rising flexibilization were signalled very early on within the trade unions. Be that as it may, both the priorities that followed from the agreements with employer organizations and the internal dynamics, were decisive for the trade union movement's relatively late and unassertive responses towards the flexibilization of labour in the 1980s.

Inleiding

Sinds de financiële crisis van 2008 is het onderwerp flexibilisering niet meer weg te denken uit het Nederlandse publieke debat. 'Flex' wordt daarbij in één adem genoemd met het 'neoliberalisme'. Zo zei de invloedrijke socioloog en politicoloog Anton Hemerijck begin 2019 dat het Europese financieel-economische beleid: 'is geïnspireerd door het

neoliberale dogma: flexibiliseren, liberaliseren, privatiseren, bezuinigen op sociale bescherming'.¹ Tegelijkertijd is het neoliberalisme volgens historicus Bram Mellink en socioloog Merijn Oudenampsen 'hét containerbegrip geworden voor alle kwalen van onze tijd'.² Daarmee blijft het veelal onduidelijk hoe flexibilisering van arbeid en neoliberale beleidsvorming zich tot elkaar verhouden, wat de historische relatie is tussen deze processen en hoe zich dit heeft ontwikkeld in Nederland.

Arbeidssocioloog Maarten Keune plaatst het begin van de geleidelijke ideologische verschuiving waarmee een sterke nadruk op arbeidsmarkt flexibiliteit kwam te liggen, rond het einde van de jaren zeventig.³ Historici en politicologen dateren het begin van de opleving van het neoliberalisme in dezelfde periode.⁴ De politiek-maatschappelijke stroming vond in de loop van de jaren tachtig op diverse beleidsterreinen een ingang, ook in de manier waarop de sociale partners tegen arbeidsrelaties aankeken. De toenemende werkloosheid stond hoog op de agenda en de kabinetten onder leiding van Lubbers (1982-1994) bestreden deze met aanbod gestuurd beleid. Die reactie kreeg in de loop van de jaren negentig in binnen- en buitenland veel lof: in Nederland zou zich een wonder hebben voltrokken. Anton Hemerijck en zijn collega socioloog Jelle Visser publiceerden hierover in 1997 het toonaangevend boek *A Dutch Miracle*. Ze concludeerden dat de belangrijkste beleids- en mentaliteitsveranderingen lagen in de brede erkenning van regering, werkgevers- en werknemersorganisaties dat voor een hoger investeringsniveau, welke essentieel zou zijn voor de creatie van meer banen, een hogere winstgevendheid nodig was. Om dit te bereiken stond loonmatiging centraal in het in 1982 tussen werkgevers- en werknemersorganisaties afgesloten Akkoord van Wassenaar. Het akkoord moest bijdragen aan het verlagen van de reële wisselkoers en het verbeteren van het prijsconcurrentievermogen van Nederlandse bedrij-

1 M. ten Hooven, 'De uitholling van Nederland. Dertig jaar neoliberalisme', *De Groene Amsterdammer* 13 maart (2019) <https://www.groene.nl/artikel/de-uitholling-van-nederland/>. Geraadpleegd op 5 februari 2020.

2 M. Oudenampsen en B. Mellink, 'Neoliberalisme is de schuld van alles. Toch?', *De Correspondent* 28 augustus (2019) <https://decorrespondent.nl/10426/neoliberalisme-is-de-schuld-van-alles-toch/1114113591734-5021aded>. Geraadpleegd op 5 februari 2020.

3 M. Keune, 'Is het flexizekerheidsconcept (in) de beperking meester?', in: E. Sol en C. Nysten (red.), *Wat is de zekerheid in flex en zeker?* (Amsterdam 2011) 53-72, 56-57.

4 D. Hellema, *Nederland en de jaren zeventig* (Amsterdam 2012) 261; P. de Rooy, *Ons stijp op de wereldkaart. De politieke cultuur van Nederland in de negentiende en twintigste eeuw* (Amsterdam 2014) 268; M. Oudenampsen, 'In de boksring van de vrijheid. Den Uyl versus Hayek', in: M. Hurenkamp en R. Cuperus (red.), *Omstreden vrijheid* (Amsterdam 2015) 112-135, 132; J. Kennedy, *Een beknopte geschiedenis van Nederland* (Amsterdam 2017) 365-369.

ven en producten.⁵ In de literatuur over het neoliberalisme en het corporatisme in de jaren tachtig hebben auteurs als Visser en Hemerijck, maar ook de Duitse politicoloog Peter Katzenstein, de Duitse socioloog Wolfgang Streeck en Engelse socioloog Colin Crouch daarbij altijd gewezen op hoe zich in corporatistische landen als Nederland minder radicale marktgerichte tendensen voordeden.⁶

Dit vertoog wordt inmiddels echter geïnterpreteerd door de mate van flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, die vergeleken met omliggende landen uitzonderlijk hoog is.⁷ In een recent verschenen rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), *Het betere werk*, stelt de raad vast dat Nederland momenteel koploper is in Europa: 36 procent van de werkenden heeft geen vast contract en de flexibilisering van werk is hier de afgelopen decennia meer dan verdubbeld.⁸ Als het gaat over het verband tussen de opleving van het neoliberalisme en de toenemende flexibilisering is het dus de vraag hoe het komt dat juist dit ‘gematigde’ land zo’n sterke flexibilisering kent. Eén van de stappen die voorafgaat aan het beantwoorden van die vraag is het benoemen van factoren die daarbij een rol hebben gespeeld. De historische indicaties voor de omvang van flexibele arbeidsverhoudingen, die wij voor het recente verkennende onderzoek *Precaire Polder* hebben verzameld, wezen op de vroege praktische en tastbare gevolgen van de neoliberale omslag.⁹ Uit de beschikbare gegevens blijkt dat het midden en het eind van de jaren tachtig zich kenmerkten door een sterke jaarlijkse stijging van het aantal werknemers op flexibele arbeidscontracten en – vooral – het aantal werknemers bij uitzendbureaus (in 1984-1986 zo’n 7-9 procent; in 1989 maar liefst 9-15 procent).

5 J. Visser en A. Hemerijck, *A Dutch miracle. Job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands* (Amsterdam 1997) 13 en 16.

6 Ibid.; P.J. Katzenstein, *Corporatism and change. Austria, Switzerland, and the politics of industry* (Ithaca/ Londen 1984); Idem, *Small states in world markets. Industrial policy in Europe* (Ithaca/ Londen 1985); C. Crouch en W. Streeck (red.), *The diversity of democracy. Corporatism, social order and political conflict* (Cheltenham 2006).

7 H. Borstlap e.a., *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk* (z.p. 2020) 21; J. Leupen, ‘Geen land heeft zo’n flexibele arbeidsmarkt als Nederland. Trend naar flex is een voorbode voor Europa, zegt Guy Ryder’, *Financieel Dagblad* 9 december (2015).

8 G.B.M. Engbersen e.a. (WRR), *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht* (Den Haag 2020) 11. Zie ook: M. Kremer, R. Went en A. Knottnerus (WRR), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibelwerkenden en de moderne organisatie van arbeid* (Den Haag 2017) 19; CBP, *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt* (z.p. 2016) 3; ‘Report from the commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank and the European Economic and Social Committee’, *Alert Mechanism Report* (2016).

9 M. van Dijk e.a., *Precaire polder. Rapport in het kader van het onderzoeksproject Historische Verkenning Vakbeweging* (Amsterdam 2018) 28-32.

De relatieve stijging van de flexgraad van werknemers (het percentage flexibele werknemers ten opzichte van de totale beroepsbevolking) was in de jaren 1984 en 1989-1990 zelfs 6 procent of hoger (zie grafiek 1). Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) nam het aantal geregistreerde flexwerkers in de periode 1983-1990 met ruim 200.000 toe.

Dit artikel onderzoekt hoe de vakbeweging zich in de jaren tachtig verhiel tot de toenemende flexibilisering, welke strategie werd gehanteerd, en hoe dit heeft bijgedragen aan de vroege Nederlandse flexibilisering. Door terug te gaan naar dit decennium onderzoeken we de eerste ronde van groei van flexibele arbeidsverhoudingen, die dus plaats vond al ver voor de tot nu toe vooral onderzochte fase van regulering van flexibele arbeidsverhoudingen in de jaren negentig. Met deze studie kiezen we bovendien een andere invalshoek dan de bestaande historiografie, die andere kernfactoren via andere perspectieven bestudeert. We laten zien dat voor een beter begrip van veranderingen in de organisatie van werk en de arbeidsmarkt ten tijde van de opkomst van het neoliberalisme, het niet voldoende is alleen veranderingen in ideeën en in de beleidsmatige vormgeving van de welvaartsstaat te bestuderen. De reactie van de vakbeweging is ook een kernfactor om de flexibilisering in Nederland in deze periode te kunnen begrijpen. Vanuit een sociaalhistorisch perspectief analyseren we de vakbeweging daarbij als sociale bewegingsorganisatie. Het institutionele perspectief in het recent internationaal vergelijkend onderzoek – voortbouwend op de kaders uit de jaren tachtig en negentig van auteurs als Visser en Hemerijck – is niet blind voor deze worsteling van de vakbonden met de opkomst van flexibilisering, maar kent zijn beperkingen.¹⁰ Het heeft de neiging om de vakbeweging te bestuderen als een actor met primair formele invloed op economische besluitvorming in de landelijke politiek, terwijl de vakbeweging juist ook gekenmerkt wordt door een veel complexere eigenstandige organisatorische en sociale dynamiek, en door de verschillende rollen die zij in het politiek-sociale landschap vervult. De vakbeweging neemt deel aan het sociaal overleg met regering en werkgeversorganisaties in bijvoorbeeld de Sociaal-Economische Raad (SER; adviesraad) en de Stichting van de Arbeid (StvdA; overlegorgaan) en sluit in die rol landelijke akkoorden die resulteren in wetgeving, zoals het Flexakkoord uit 1996. Maar de vakbeweging is tegelijkertijd een so-

10 Voor recente bijdragen op dit terrein zie onder andere: B. Palier (red.), *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in continental Europe* (Amsterdam 2010); K. Thelen, *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity* (New York 2014); P. Emmenegger, *The power to dismiss. Trade unions and the regulation of job security in Western Europe* (Oxford 2014).

ciale beweging die op verschillende andere niveaus actief is. Vakbonden combineren daarbij het afsluiten van ondernemings- en bedrijfstakcao's (en het daarvoor actievoeren) met diverse andere strategieën die invloed uitoefenen op de arbeidsvoorwaarden van werkenden (zelforganisatie, opleiding, maar bijvoorbeeld ook controle en naleving). Het overgrote deel van de in Nederland afgesloten cao's wordt algemeen verbindend verklaard en geldt daarna voor alle bedrijven en werknemers in een bepaalde branche waardoor de meeste Nederlandse werknemers onder een cao vallen (tussen 2000 en 2009 gemiddeld meer dan 80 procent).¹¹ De cao- en arbeidsvoorwaardenstrategie en inzet is een cruciale factor in vorming van de arbeidsmarkt en was dus ook een relevante factor in de opkomst van flexibele arbeidsverhoudingen. En de vakbeweging is een sociale beweging die mensen, vooral werknemers, organiseert rond een breed scala aan economische belangen en maatschappelijke thema's.¹² Juist de combinatie van krachten gegeneerd aan en door de landelijke overlegtafels enerzijds, als de interne dynamiek van de vakbeweging als sociale beweging anderzijds, blijken bepalend te zijn geweest voor de houding van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) tegenover flexibilisering in de jaren tachtig.

De positie van de vakbeweging is nog weinig systematisch onderzocht, en daarom bestudeerden wij de archieven van de FNV als de bond die het grootste deel van de Nederlandse vakbeweging vertegenwoordigt. De FNV is een vakbondsorganisatie met eigen individuele leden en een vakcentrale met dertien aangesloten bonden (in 1980 bijna 1,08 miljoen leden; in 2019 iets meer dan 1,01 miljoen leden). Daarop volgt het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), een werknemersorganisatie op christelijke grondslag (in 1980 304.000 leden; in 2019 236.000 leden). Tot slot zijn er de Vakcentrale voor Professionals (VCP; tot 2014 de Vakcentrale MHP), die de belangen van hoger opgeleide en leidinggevende werknemers in het bedrijfsleven en bij de overheid wil behartigen (in 1980 118.000 leden; in 2019 164.000 leden), en de overige vakverenigingen (in 1980 in totaal 289.000 leden; in 2019 in totaal 188.000 leden).¹³ Sinds de tweede helft van de negentiende eeuw kent

11 J. Visser, *The institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts*. ICTWSS Database, version 4.0, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, 2013, <http://www.aias-uvanet.nl>

12 M. van Dijk en M. van Rossum, 'Terugblikken om meer te zien! Een historische reflectie op vakbeweging, strategie en onderzoek', in: S. Boumans en W. Eshuis (red.), *Positie en strategie vakbeweging. Beschouwingen, analyses en voorstellen* (Amsterdam 2018) 84-91.

13 'Historie leden vakverenigingen 1901-2019', *Centraal Bureau voor de Statistiek* 25 oktober (2019) <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/70061ned>.

Nederland vooral vakbonden die volgens het principe van de ‘moderne’ vakbond zijn georganiseerd: betaalde bestuurders (bezoldigden) komen op basis van (democratisch) centraal vastgelegd beleid op voor de belangen van de leden (en niet-leden). De afgelopen veertig jaar zijn deze bonden daarbij, net als in de rest van de wereld, geconfronteerd met een afnemende organisatiegraad. Tussen 1995 en 2011 liep de organisatiegraad terug van 28 tot 20 procent.¹⁴ Van alle werknemers in de leeftijd van 15 tot 75 jaar was in de periode 2012-2016 gemiddeld 19 procent lid van een vakbond.¹⁵ Halverwege 2016 was de organisatiegraad ruim 17 procent.¹⁶

De FNV was in de jaren tachtig getuige van de opkomst van een veelheid aan vormen van flexibilisering en maakte daarbij een – ook nu nog analytisch relevant – onderscheid tussen *interne* flexibilisering, *externe* flexibilisering, *numerieke* en *functionele* flexibiliteit (zie tabel 2). Interne flexibilisering betekent de verruiming van de inzetbaarheid van werknemers binnen een bedrijf door flexibiliteit in werktijden en werkzaamheden, terwijl externe flexibilisering gaat over flexibele contractvormen (bv. oproep- en uitzendkrachten). In het geval van *numerieke* flexibiliteit varieert de kwantiteit van de arbeid ofwel extern door aanvullende krachten in te huren, ofwel intern door de werkroosters van degenen die al in dienst zijn te veranderen. *Functionele* flexibiliteit gaat gepaard met een verandering in de kwaliteit of de functie van arbeid. Daarbij is de primaire doelstelling van werkgevers bij al deze vormen van flexibilisering hetzelfde, maar de gevolgen voor werknemers (zoals de mate van onzekerheid die dit oplevert) verschillen.¹⁷ In dit artikel kijken wij tevens naar deze verschillende vormen en de interrelaties. We signaleren voor de onderzochte periode een duidelijk verband tussen deeltijdverkorting enerzijds en diverse vormen van flexibilisering anderzijds.

Het artikel bouwt voort op een eerder verkennend historisch onderzoeksproject naar de FNV-archieven dat was gebaseerd op brede systematische steekproeven in de archieven van de FNV-vakbonden.

14 ‘Organisatiegraad van Werknemers 1995-2011’, *Centraal Bureau voor de Statistiek* 31 mei (2015) <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2012/22/organisatiegraad-van-werknemers-1995-2011>.

15 W. Gielen en J. Floris, *Wie is er nog lid van een vakbond? Inzicht in lidmaatschap, belang en tevredenheid* (Den Haag 2018) 6.

16 M. Tamminga, *De vuist van de vakbond. Een recente geschiedenis* (Amsterdam 2017) 22.

17 L. Delsen, *Exit poldermodel? Sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland* (Assen 2000) 76-77. Zie ook: C. Passchier en W. Sprenger, *Alledaagse flexibilisering. Uitkomsten van een onderzoek naar de praktijk van flexibele arbeidsrelaties onder vakbondsbestuurders, klachtenbehandelaars en ondernemingsraden* (Amsterdam 1998).

De steekproeven richtten zich op drie strategische vindplaatsen die inzicht geven in de uitdagingen die de vakbeweging tegenkwam en de strategieën die zij daarbij hanteerde: te weten de dossiers van bondsbesturen en bondsraden (van drie belangrijke bonden: Industriebond, Dienstenbond en de ambtenarenbond Abvakabo), dossiers van actie-materiaal (Bouwbond, Dienstenbond, Industriebond, Vervoersbond, Voedingsbond en de Abvakabo) en dossiers rond scholing (Dienstenbond, Industriebond, Abvakabo en Vakbondsschool). Dit leverde een goed voorlopig overzicht op, welke uitwees dat op basis van deze archieven een diepgaander onderzoek mogelijk was naar de omgang van de FNV met flexibele arbeid in deze periode.¹⁸ Voor dit artikel is gericht verder onderzoek gedaan naar cao-coördinatiedossiers van de vakcentrale. In de cao-coördinatie zien we zowel de rol van vakbeweging als overlegpartner van bewindspersonen en Kamerleden, als de vakbeweging die vormgeeft aan arbeidsverhoudingen door afspraken via cao's en andere strategieën ten aanzien van arbeidsvoorwaarden. De dossiers vormen een cruciale schakel om te bestuderen hoe centraal beleid van de vakbeweging tot stand kwam en wat de invloed was van – en de wisselwerking met – het beleid en de praktijk bij de bij de FNV aangesloten bonden. Ze bestaan uit vastgestelde (meerjaren) arbeidsvoorwaardenbeleidsplannen, jaarlijkse nota's over het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrale en op bondsniveau, voorbeeld-cao's, evaluaties van cao-onderhandelingen en reacties vanuit bonden (in correspondentie, discussiestukken en nota's ten behoeve van congressen en als gevolg daarvan de aanpassing van de conceptteksten). Om de werking van de vakbeweging en de dynamiek tussen de verschillende lagen van de organisatie te analyseren, is een systematische analyse gemaakt van cao-dossiers uit de jaren 1983-1989. Het ging om honderden pagina's aan stukken, overgeleverd in zes volle archiefdozen.

Uit het cao-coördinatieoverleg volgen diverse nieuwe inzichten. Visser en Hemerijck legden de nadruk op hoe de economische crisis een nieuwe opstelling van de vakbeweging ten aanzien van het Nederlandse arbeidsmarktbeleid had geprovoceerd.¹⁹ Uit *Precaire Polder* volgde de veronderstelling dat de (top van de) vakbeweging dacht het sociaal overleg op landelijk niveau te kunnen gebruiken in de strijd tegen de hoge werkeloosheid van de jaren tachtig, maar daardoor het zicht verloor op de toenemende flexibilisering.²⁰ Uit de cao-dossiers blijkt dat

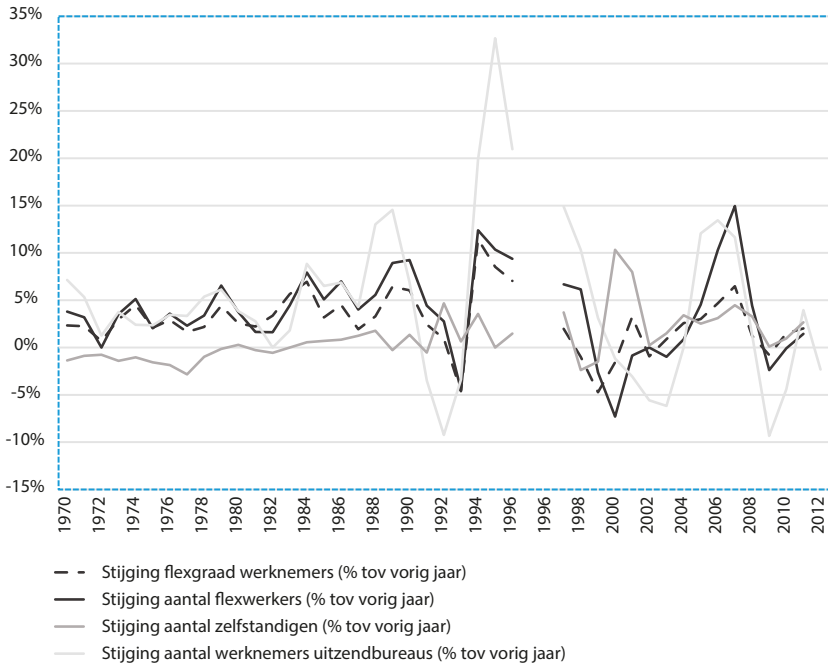
18 Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 16-19.

19 Visser en Hemerijck, *A Dutch miracle*, 17.

20 Van Dijk e.a., *Precaire polder*.

om de rol en houding van de vakbeweging te verklaren niet de crisis zelf, maar met name de dynamiek die ontstond door het akkoord van belang was. Daarbij was van blindheid bij de FNV geen sprake. Zowel bij de vakcentrale als in de aangesloten bonden werd flexibilisering vrijwel direct na het Akkoord van Wassenaar als een serieus probleem benoemd.

Dit artikel laat zien hoe de vakcentrale en de bonden in deze jaren een geïnformeerde en behoorlijk kritische houding aannamen tegenover het nieuwe postindustriële concept van werk dat breekt met de volledige werkgelegenheid op basis van voltijdse werkuren en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Bovendien legde de top van de vakbeweging zelf direct een expliciete relatie tussen de toenemende flexibilisering en het Akkoord van Wassenaar. Tegelijkertijd wordt duidelijk dat zowel de vakcentrale als de vakbonden afzagen van hardere middelen. Weliswaar zijn in de loop van de jaren tachtig en negentig speciale werkgroepen, campagnes en zelfs wat acties rond flexibilisering opgezet, maar vooral met de hoop de uitwassen van flexibele arbeidsverhoudingen tegen te gaan en – opvallend – vrijwel altijd met relatief ‘zachte’ middelen, zoals het opzetten van informatievoorzieningen (middels bijvoorbeeld een Flexlijn), het organiseren van milde publieksacties en soms door naar de rechter te stappen. Niet iedereen was het daarmee eens. Intern was de FNV zeer verdeeld over de juiste strategie. Met name vrouwen strenden voor een vakbond die een actievere houding aannam ten opzichte van flexibilisering. Dergelijke geluiden van onderaf kregen echter weinig (en steeds minder) gehoor. De top legde de prioriteit bij de afspraken gemaakt in het akkoord van Wassenaar en in de loop van de jaren tachtig trokken zij de interne organisatie van bovenaf strak. Na de bespreking van de historiografische context van het onderzoek zullen we deze bevindingen uiteenzetten door achtereenvolgens in te gaan op het Akkoord van Wassenaar, de relatie tussen dit akkoord en de flexibilisering, hoe ook de FNV dat verband opmerkte, de strategie die de vakcentrale vervolgens formuleerde en de reactie daarop vanuit de FNV-bonden.

Grafiek 1 Relatieve ontwikkeling flexibele arbeidsverhoudingen, 1970-2012

Bron: CBS, *Tijdreeksen Arbeidsrekeningen 1950-heden, werkgelegenheid*; CBS, *Beroepsbevolking; beroepsklassen 1996-2011*.

Tabel 1 Vormen van flexibilisering²¹

	Extern	Intern
Numeriek	Uitzend- en oproepwerk	Deeltijdwerk
	Tijdelijke dienstverbanden	Overwerk
	Arbeidspools	Ploegenarbeid
Functioneel	Thuiswerk	Functionerolatie
	Detachering	Overplaatsing
	Freelance en onderaanneming	Taakverbreding en -verrijking

²¹ L. Delsen en J. Visser, 'Flexibilisering van de arbeid via cao's', *Sociaal Maandblad Arbeid* 6 (1999) 296.

Debatten over de politieke economie, corporatisme en flexibilisering

De Nederlandse economisch historicus Jeroen Touwen combineert twee verklarende modellen die we vaker terugzien in de wetenschappelijke literatuur over de opkomst van flexibilisering. Touwen legt in zijn boek uit 2015 de nadruk op het gecoördineerde karakter van de veranderingen in de Nederlandse economie en op de economische wenselijkheid van flexibele arbeid. Vanaf de jaren tachtig groeide volgens Touwen de consensus onder Nederlandse instituties – werkgevers-, werknemersorganisaties en de overheid – dat privatisering en deregulering van de economie en flexibilisering van de arbeidsmarkt onvermijdelijke en noodzakelijke hervormingen waren. De periode 1980-2010 kan volgens Touwen dan ook niet worden aangemerkt als een periode van meedogenloze neoliberale hervormingen. Hij acht het beter om te spreken van ‘pragmatische aanpassingen aan globaliserende markten.’²² In de recente internationale literatuur over de opkomst van *precarious work* circuleert het idee dat bedrijven hun arbeidsorganisatie in deze *era of fast capitalism* snel en tegen geringe kosten moesten kunnen aanpassen aan conjunctuurschommelingen en concurrentiedruk op vergelijkbare wijze een belangrijke rol.²³ In de jaren tachtig en negentig waren politicologen en sociologen als Visser, Hemerijck en Katzenstein net zo overtuigd dat veranderende internationale markten vroegen om flexibele bedrijven in een flexibele economie.²⁴

Het is echter maar de vraag of onvermijdelijkheid als verklaring stand houdt. Arbeidseconoom Ronald Dekker stelt dat politieke partijen en gezaghebbende instellingen zijn ‘bevangen door het defaitistische idee’ dat Nederland ‘slechts een scheepje [...] op de woelige baren van de wereldeconomie’ is, waardoor zij nauwelijks tegenwicht bieden aan de ‘marktretoriek van onvermijdelijke flexibilisering’.²⁵ Adviezen van internationale denktanks en organisaties als het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de Wereldbank en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) over de noodzaak van

22 J. Touwen, *Coordination in transition. The Netherlands and the world economy, 1950-2010* (Leiden/Boston 2015) 339.

23 A. Herod en R. Lambert, ‘Neoliberalism, precarious work and remaking the geography of global capitalism’, in: Idem (red.), *Neoliberal capitalism and precarious work. Ethnographies of accommodation and resistance* (Cheltenham 2016) 1-42, 20; L. Kösters, en W. Smits, ‘Tijdelijk werk. Nederland in Europees perspectief’, in: R. van Gaalen e.a. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (Den Haag 2015) 128-150.

24 Visser en Hemerijck, *A Dutch miracle*; Katzenstein, *Small states*.

25 R. Dekker, ‘Als alles flexibel wordt’, *Socialisme & Democratie* 9 (2011) 110-118, 110.

flexibele Europese arbeidsmarkten hebben volgens Dekker bijgedragen aan de consensus dat flexibilisering onontkoombaar is. Bedrijfshistorica Keetie Sluyterman wijst tevens op het vertekende beeld dat is ontstaan. Zij stelt dat het institutionele landschap van regering, werkgevers- en werknemersorganisaties overtuigd raakte van het idee dat een internationaal concurrerend bedrijfsleven de basis vormt voor economische groei en werkgelegenheid. Daardoor is volgens Sluyterman de werkgeverslobby vervolgens het gedachtegoed en de beeldvorming over de noodzakelijkheid en onvermijdelijkheid van flexibilisering gaan domineren.²⁶ Van de twee verklaringsmodellen blijft er daarmee één over.

Het idee dat bij het gecoördineerde overheidsbeleid de sleutel ligt voor het begrijpen van allerlei veranderingen in de politieke economie van de afgelopen decennia, kent zijn oorsprong in de jaren tachtig. *Small States in World Markets* (1985) van Katzenstein zette de toon – het boek is volgens de politicoloog Mark Blyth één van de drie grondleggers van het hedendaagse onderzoek naar politieke economieën.²⁷ Katzenstein verschoof de aandacht naar de corporatistische politieke structuren in kleine West-Europese landen, zoals Nederland, die tot dan toe van wetenschappers weinig aandacht kregen. Met hun democratisch corporatisme zouden juist zij hebben bewezen effectief om te kunnen gaan met een snel veranderende wereld en een voorbeeld zijn voor grote industriële landen.²⁸ Het in de jaren negentig ontstane enthousiasme (nationaal en internationaal) voor het Nederlandse Poldermodel, zoals bij Visser en Hemerijck, past in deze gedachtenlijn. Zij betoogden in *A Dutch Miracle* dat Nederland dankzij het poldermirakel de rest van Europa had ingehaald. Overleg, beleidsleren en consensusvorming tussen vakbonden, werkgeversorganisaties en de overheid waren cruciale factoren geweest in het overkomen van werkloosheid begin jaren tachtig en de goede prestaties van de arbeidsmarkt in de jaren negentig.²⁹

26 K. Sluyterman, 'Ruthless neoliberal reform or pragmatic adjustment to globalizing markets. That's the question', *TSEG – The Low Countries Journal of Social and Economic History* 12:3 (2015) 83-86, 84; K. Sluyterman en B. Wubs, 'Multinationals as agents of change', in: K. Sluyterman (red.), *Varieties of capitalism and business history. The Dutch case* (New York 2015) 156-182, 172-175. Vgl: Katzenstein, *Small states*, 11.

27 Naast P. Gourevitch, *Politics in hard times. The great recession in comparative perspective* (Ithaca 1986) en P.A. Hall, *Governing the economy. The politics of state intervention in Britain and France* (New York 1986), M. Blyth, 'An approach to comparative analysis or a subfield within a subfield? Political economy', in: M.I. Lichbach en A.S. Zuckerman (red.), *Comparative politics. Rationality culture and structure* (Cambridge 2009) 193-219, 194.

28 Katzenstein, *Corporatism*; Idem, *Small states*.

29 Visser en Hemerijck, *A Dutch miracle*.

Het politiek-economisch onderzoek uit deze stroming maakte met het *varieties of capitalism*-debat de stap naar de eenentwintigste eeuw. De politiekeconomen Peter Hall en David Soskice kwamen in 2001 met een nieuw raamwerk om de institutionele overeenkomsten en verschillen tussen ontwikkelde economieën te begrijpen en gaven bedrijven daarbij een prominere rol.³⁰ Een kerninzicht uit de internationaal vergelijkende literatuur over *varieties of capitalism* (VoC) is dat structurele economische veranderingen, zoals globalisering, geen uniforme uitwerking hebben, omdat ondernemingen in verschillende typen economieën verschillend reageren op vergelijkbare economische uitdagingen.³¹ Tegelijkertijd wijst de theorie op hoe de reactie van bedrijven sterk wordt ingegeven door wetgeving en machtsverhoudingen onder de sociale partners in het landelijk overleg. Het VoC-debat heeft met historicus Touwen en in het samenwerkingsproject *Bedrijfsleven in Nederland in de Twintigste eeuw* (BINT), ook een plek gekregen in het Nederlandse historische onderzoek.³² De nadruk op het belang van de mediërende rol van economische instituties, heeft zich dus vanuit het politicologisch onderzoek verspreid naar andere vakgebieden en bij diverse disciplines inmiddels stevig voet aan de grond gekregen.

Het debat over de opkomst van flexibilisering in landen als Nederland is gevormd door deze onderzoekstradities. In lijn met het *varieties of capitalism*-verklaringsmodel benadrukken historici zoals Touwen dat de keuze van een bedrijf om de arbeidsorganisatie te flexibiliseren sterk wordt ingegeven door de arbeidswetgeving en de machtsverhoudingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Een regering die zijn arbeidsmarkt dereguleert, creëert een cruciale voorwaarde voor de totstandkoming en groei van flexibele arbeidsverhoudingen.³³ Ook in de

30 P.A. Hall en D. Soskice, 'An introduction to varieties of capitalism', in: Idem (red.), *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage* (Oxford 2001) 1-68.

31 Ibid.; G. Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism* (Princeton 1990); G. Esping-Andersen en M. Regini (red.), *Why deregulate labour markets?* (Oxford 2000). Vgl.: J. Touwen, 'Varieties of capitalism en de Nederlandse economie in de periode 1950-2000', *TSEG* 3:1 (2006) 73-104.

32 J. van Gerwen en F. de Goey, *Ondernemers in Nederland. Variaties in ondernemen* (Amsterdam 2008); K. Sluyterman en B. Wubs, *Over grenzen. Multinationals en het Nederlandse kapitalisme* (Amsterdam 2009); B. Bouwens en J. Dankers, *Tussen concurrentie en concentratie. Belangenorganisaties, kartels, fusies en overnames* (Amsterdam 2012); E. Nijhof en A. van den Berg, *Het menselijk kapitaal. Sociaal ondernemersbeleid in Nederland* (Amsterdam 2012); J. Peet en E. Nijhof, *Een voortdurend experiment. Overheidsbeleid en het Nederlandse bedrijfsleven* (Amsterdam 2015); G. Westerhuis en A. de Jong, *Over geld en macht. Financiering en corporate governance van het Nederlandse bedrijfsleven* (Amsterdam 2015).

33 Touwen, *Coordination*; J. Barbier, 'A conceptual approach of the destandardization of employment in Europe since the 1970s', in: M. Koch en M. Fritz (red.), *Non-standard employment in Europe. Paradigms, prevalence and policy responses* (Basingstoke 2013) 13-28, 15-16.

internationale literatuur over de opkomst van flexibilisering en de afname van baanzekerheid bouwen auteurs voort op en combineren zij *VoC* en corporatistische theorieën. Zo pleit politicoloog Kathleen Thelen in *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity* (2014) voor het toevoegen van een nieuwe categorie aan het *VoC*-model.³⁴ En politicoloog Patrick Emmenegger test in een in datzelfde jaar gepubliceerd onderzoek naast de *VoC*-verklaringen, ook een theorie over de invloed van sociaal katholicisme en de *power resource theory*. Hij komt tot de conclusie dat de laatste als verklaringsmodel relevant is wanneer deze wordt aangevuld met inzichten uit het historisch institutionalisme en zo onder andere de rol van vakbonden in de beleidsvorming meeneemt.³⁵ Op arbeidssociologisch onderzoek hebben discussies over corporatisme en de populariteit van het poldermodel eveneens een duidelijke invloed. Arbeidssocioloog Maarten Keune kijkt bijvoorbeeld naar wat hij de discursieve en institutionele fundamenten van het Nederlandse poldermodel noemt. Volgens Keune houden deze de sociale partners bij elkaar en voorzien hen van een gezamenlijke visie en beleidskader: ‘degenen die zich buiten dit discours plaatsen met afwijkende gezichtspunten of beleidsvoorstellen, worden makkelijk weggezet als onverantwoordelijk of irrationeel. Dit overkomt met name de FNV nog weleens als zij, in de optiek van werkgevers of overheid, ‘onverantwoordelijke’ eisen stelt in cao-onderhandelingen’.³⁶ Dat in de hedendaagse Nederlandse literatuur over flexibilisering veel aandacht is voor het Flexakkoord uit 1996, bevestigt de hang naar akkoorden en politiek beleid.³⁷ Het gevolg is dat de meeste sociaalwetenschappelijke en historische studies over Nederland tot nu toe de nadruk leggen op de sterke stijging van flexibilisering en de nieuwe regulering daarvan middels wetgeving in de jaren negentig van de twintigste eeuw.

Wat opvalt is dat wetenschappers vooral kijken naar beleidsvorming, zonder de interne dynamiek van de daarin opererende economische instituties te kennen. In de recente internationaal vergelijkende literatuur ligt de focus op veranderingen in sociaal beleid. Politicologen bestuderen belastingen, uitkeringen, stelsels van sociale verzekeringen en publieke voorzieningen (Palier); of de institutionele ontwikkeling

34 Thelen, *Varieties*.

35 Emmenegger, *The power*.

36 M. Keune, ‘Inleiding. De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw’, in: Idem (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw* (Amsterdam 2016) 9-37, 13.

37 K. Boonstra, ‘De invloed van het sociaal akkoord op de Nederlandse arbeidswetgeving’, in: Keune (red.), *Nog steeds een mirakel?* 197-223.

van loononderhandelingen, van de arbeidsmarkt en het onderwijs- en opleidingsbeleid (Thelen); of wettelijke regelingen rondom baanzekerheid voor de private sector (Emmenegger).³⁸ Daarmee ontbreekt een kernfactor in het begrijpen van de opkomende flexibilisering, namelijk de houding en de strategie van de vakbeweging die vorm krijgt aan de overlegtafels op landelijk, sectoraal en bedrijfsniveau en als gevolg van de interne dynamiek van deze gelaagde sociale beweging. Arbeidsjurist Klara Boonstra wees eerder al op begripsverwarring over flexibilisering binnen de vakbeweging waarmee ze bedoelt dat flexibilisering binnen de vakbeweging met verloop van tijd een andere, negatievere, betekenis heeft gekregen.³⁹ Dit artikel laat zien dat de houding van de FNV in de jaren tachtig sterk werd bepaald door de afspraken van het Akkoord van Wassenaar. Het gevolg was dat met name externe flexibilisering geen prioriteit en zelfs veel ruimte kreeg, terwijl deze ontwikkeling binnen de organisatie wel degelijk gesignaleerd werd.

Dat flexibilisering bij de vakbeweging niet hoog op de agenda kwam had deels te maken met machtsverhoudingen binnen de bonden en de federatie. Hier blijkt een andere onderzoekslijn in het flexibiliseringsdebat gericht op 'dualisering' of segmenterings-theorieën van belang. Dit model benadrukt dat structurele economische veranderingen niet voor alle werknemers dezelfde gevolgen hadden, omdat arbeidswetgeving en collectieve belangenbehartiging een deel van de arbeidsmarkt beschermt (*insiders*), terwijl een ander deel belangenbehartiging en juridische bescherming wordt ontzegd (*outsiders*). Kenmerken als gender, etniciteit, leeftijd en opleidingsniveau bepaalden (zij het in wisselende mate) veelal het onderscheid tussen *insiders* en *outsiders*.⁴⁰ Vakbonden en regeringen zagen sommige werknemers en sectoren als de *core workforce*, wat overigens mede werd ingegeven door electorale en organisatorische overwegingen, en behartigden daardoor vooral de belangen van deze groepen. In de jaren tachtig was het niet de *core workforce* die in Nederland als eerste te maken kreeg met flexibilisering en het waren met name de vrouwen binnen de FNV die de strijd daar- tegen op de agenda probeerden te krijgen. Van begripsverwarring over

38 Palier, *A long goodbye*, 20; Thelen, *Varieties*, 1-2 en 32; Emmenegger, *The power*, 3.

39 Boonstra, 'De invloed', 210-219; Tamminga, *De vuist van de vakbond*, 143. Zie ook: Keune, 'Is het flexizekerheidsconcept (in) de beperking meester?', 53-72, 56-57.

40 S. Mosoetsa, J. Stillermann en C. Tilly, 'Precarious labor, south and north. An introduction', *International Labor and Working-Class History* 89 (2016) 5-19; L. Hipp, J. Bernhardt en J. Allmendinger, 'Institutions and the prevalence of nonstandard employment', *Socio-Economic Review* 13 (2015) 351-377, 355.

flexibilisering was daarbij geen sprake, want de FNV benoemde flex al in de vroege jaren tachtig als nieuw probleem.

Flexibilisering als actueel vraagstuk

Uit het onderzoeksrapport *Precaire Polder* blijkt dat een groep vrouwen binnen de FNV vrij snel aan de bel trok nadat dat zij begin jaren tachtig met flexibelere arbeid te maken kregen.⁴¹ In 1983 richtte het FNV-Secretariaat voor vrouwelijke werknemers de FNV-brede werkgroep Marflex op die begon aan een inventarisatie van flexibel werk. In 1985 bracht de werkgroep de brochure *Flexibele arbeid onder de maat! Een vakbondsvrouwenstrategie tegen wegwerpbanen* naar buiten. Flexibilisering was op dat moment een ‘toverwoord’ geworden om het personeelsbestand op vijf terreinen flexibel te maken: arbeidstijden, arbeidsovereenkomsten, functies en niveaus, inkomen en regelgeving. De Marflex-vrouwen constateerden bovendien dat flexibele contracten ‘in eerste instantie buiten het gezichtsveld van de vakbeweging’ bleven.⁴² In *Precaire Polder* volgde hieruit de hypothese dat vooral de lagere organisatiedelen de opkomende flexibilisering signaleerden.⁴³

Uit het onderzoek in de cao-dossiers blijkt nu dat het hoogste orgaan van de FNV de ontwikkelingen net zo goed direct op het netvlies had. Al in een beleidsnota uit maart 1983 schreef het Federatiebestuur van de vakcentrale over het nieuwe werkgeversdoel: flexibilisering. Het bestuur benoemde het als een voor de bond relevant en actueel vraagstuk en achtte het noodzakelijk afspraken te maken over de grenzen waarbinnen flexibilisering kon plaatsvinden.⁴⁴ In oktober 1983 vervolgde het Federatiebestuur dat het wenselijk was om tot een nadere standpuntbepaling te komen om greep te kunnen houden op de ontwikkelingen.⁴⁵ Tegen de tijd dat de vakcentrale in 1984 het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1985 en 1986 uitstippelde, had de FNV dat standpunt geformuleerd.

41 Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 103.

42 FNV Secretariaat van vrouwelijke werknemers, *Flexibele arbeid. Onder de maat! Een vakbondsvrouwenstrategie tegen wegwerpbanen* (Amsterdam 1986) 5-6 en 42.

43 Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 103-107.

44 Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis (hierna IISG), Archief FNV (hierna FNV), inv. 2584, Circulaire 479. Aan de leden van de Federatie Raad t.k.n. aan de bondsbesturen (hierna Circulaire 479), 27 maart 1984.

45 IISG, FNV, inv. 2583, Circulaire 1432. Aan leden Beleidsadviesraad Werkgelegenheid en Sociaal-Economische Aangelegenheden (hierna Circulaire 1432), 19 oktober 1983.

In het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1985 en 1986 stond dat ten dele sprake was van een positieve ontwikkeling. De arbeidsorganisatie diende meer aangepast te worden aan individuele behoeften en flexibilisering bood daarvoor mogelijkheden. De vakcentrale ging bovendien in zekere mate mee in het idee van flexibilisering als noodzakelijke ontwikkeling. Het was, zoals de nota FNV-uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1987 schreef, 'ook in het belang van de werknemers dat ondernemingen snel en slagvaardig reageren op wisselende (markt)omstandigheden'.⁴⁶ Maar over het geheel genomen werd de tendens vooral als zeer negatief beoordeeld. 'Steeds meer werkgevers', aldus de Nota Uitgangspunten Arbeidsvoorwaardenbeleid 1985/1986, 'zien flexibilisering als een mogelijkheid om het personeelsbestand eenzijdig aan te passen aan de behoefte van de onderneming'.⁴⁷ Het leidde tot de marginalisering van specifieke groepen werknemers. 'Bepaalde vergaande vormen van flexibilisering' moesten daarom 'vermeden worden' en voor werknemers moest duidelijkheid komen over hoe hun arbeidspatronen konden veranderen.⁴⁸ In de centrale coördinatenota's voor het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakcentrale keerden flexibilisering en de negatieve gevolgen daarvan jaar in jaar uit terug.⁴⁹ Klara Boonstra schreef over de positieve connotatie van flexibilisering binnen de vakbeweging in de jaren tachtig, maar in de cao-coördinatie en -onderhandelingen lijkt daar zelden sprake van te zijn geweest.⁵⁰

In het ontwikkelen van een eigen kijk op het postindustriële werk en de grenzen daaraan, maakte de FNV een onderscheid tussen interne flexibilisering, externe flexibilisering, *numerieke* en *functionele* flexibiliteit. Uit de arbeidvoorwaardennota's van bijvoorbeeld 1986, 1987 en 1988 blijkt

46 IISG, FNV, inv. 2584, FNV-uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1987 (hierna Uitgangspunten AVB 1987), 6 oktober 1986.

47 IISG, FNV, inv. 2584, Nota inzake uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1985/1986 (hierna Nota AVB 1985/1986), oktober 1984.

48 IISG, FNV, inv. 2584, Nota AVB 1985/1986, oktober 1984; IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 479, 27 maart 1984.

49 IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 1181. Aan de leden van Beleidsadviesraad Werkgelegenheid en Sociaal-Economische Aangelegenheden, 24 september 1985; IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 119. Aan de leden van de Federatieraad, 21 januari 1986; IISG, FNV, inv. 2585, FNV-uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1988 (hierna Uitgangspunten AVB 1988), 1987.

50 Met begripsverwarring bedoelt Boonstra dat flexibilisering geruisloos een andere betekenis heeft gekregen. 'Voor het flexakkoord van 1996 wil het begrip flexibel primair zeggen: werk dat in deeltijd wordt verricht. Flexibele arbeid heeft honderdduizenden vrouwen de arbeidsmarkt op getrokken.' Vanwege dit emancipatie-effect kreeg flexibilisering positieve connotaties, ook binnen de vakbond. Flexibilisering stond synoniem voor deeltijdwerk en werd gewaardeerd omdat het betere combinaties tussen werk en privé mogelijk maakte. Zie Boonstra, 'De invloed' en Tamminga, *De vuist van de vakbond*, 143.

dat ze externe flexibilisering als ongewenst zag. De FNV was ‘van mening dat de flexibilisering, ingepast in het bredere sociale beleid, via een interne flexibilisering van de arbeidsorganisatie, dat wil zeggen door een flexibelere organisatie van productie en dienstverlening, tot stand moest komen [sic]’.⁵¹ Interne functionele flexibilisering moest worden bereikt door: ‘minder hiërarchische niveaus, een minder rigide opsplitsing van het werk in functies en taken’ en ‘voortdurende aandacht voor om-, her-, bijscholing’. Een dergelijke modernisering van de werkorganisatie kon volgens FNV ruimschoots bijdragen aan een flexibeler manier van opereren.⁵²

Toch slaagde de vakcentrale en de afzonderlijke bonden er niet in de ongewenste flexibele contracten aan banden te leggen. In 1988 *bleef* het in de ogen van de Voedingsbond nodig flexibilisering aan te pakken.⁵³ Het Federatiebestuur constateerde een jaar eerder al dat in deze zaak weinig schot zat. De conclusie was dat de vakbeweging nog veel denkkraft en initiatieven op dit terrein moest ontwikkelen.⁵⁴ Een belangrijke oorzaak hiervoor was dat de opkomst van flexibilisering in verband stond met een andere kwestie waarop de FNV in deze periode haar pijlen richtte.

Flexibilisering en het Akkoord van Wassenaar

In november 1982 sloten de sociale partners het beroemde en achteraf internationaal geprezen Akkoord van Wassenaar – destijds beter bekend als het Stichtingsakkoord. De rendementen daalden en de werkloosheid was in de jaren daarvoor gestegen. Werkgevers wilden kosten reduceren door overtollige werknemers te ontslaan, liever geen arbeidsduurverkorting en zeker niet met behoud van loon. Vanwege de oplopende werkloosheid wenste de vakbeweging echter herverdeling van arbeid door middel van arbeidsduurverkorting met behoud van loon. Na onderhandelingen kwamen regering, werkgevers- en werknemersorganisaties tot een gezamenlijke lange termijndoelstelling van behoud van werkgelegenheid door op de korte termijn in te zetten op arbeidsduurverkorting en door af te zien van prijscompensatie van de lonen. Het akkoord kwam tegemoet aan de wensen van beide partij-

51 IISG, FNV, inv. 2585, Uitgangspunten AVB 1988, 1987.

52 Ibid.; IISG, FNV, inv. 2584, Uitgangspunten AVB 1987, 6 oktober 1986.

53 IISG, FNV, inv. 2585, Nota arbeidsvoorwaardenbeleid 1989 van de Voedingsbond (hierna Nota AVB Voedingsbond 1989), 24 november 1988.

54 IISG, FNV, inv. 2585, Notitie ‘FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid en flexibilisering. Overwegingen en mogelijke uitwerkingen behorend bij paragraaf 4 van de nota ‘FNV-Uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaarden 1987’” (hierna Notitie FNV-AVB en flexibilisering), 19 januari 1987.

en en minister De Koning van Sociale Zaken zei te streven naar een arbeidsduurverkorting tot 36 uur per week.⁵⁵ De aanbevelingen van november 1982 werden door de Stichting van de Arbeid in juli 1984 voor de daaropvolgende jaren herbevestigd.⁵⁶ Het gevolg was dat de FNV de rest van het decennium prioriteit gaf aan de invulling en de concretisering van de beginselafspraken over arbeidsduurverkorting en arbeidstijdverkorting – in de praktijk gebruikte de organisatie beide termen door elkaar heen. Bij arbeidsduurverkorting (adv) vermindert het aantal uren dat een werknemer op verschillende dagen werkt. In de jaren tachtig ging dat door verkorting van de werkweek, roostervrije dagen en de bevordering van deeltijdarbeid (interne flexibilisering).⁵⁷ Met arbeidstijdverkorting (atv) daalt de gemiddelde werktijd per werknemer, waarmee de werkwijze verschilt van adv maar het resultaat hetzelfde is.

Met de arbeidsduur- en arbeidstijdverkorting hoopte de vakbeweging de beschikbare werkgelegenheid te kunnen herverdelen. In het akkoord hadden werkgeversorganisaties de toezegging gedaan gezamenlijk naar arbeidstijdverkorting te streven. In cao's zouden bonden en werkgevers dat concretiseren en afspraken maken over de vraag hoe de arbeidstijdverkorting daadwerkelijk tot het behoud en de creatie van arbeidsplaatsen ging leiden.⁵⁸ In de maanden na het afsluiten van het Akkoord wees de top van de FNV op de mogelijke gevaren die de vakbeweging hierbij kon tegenkomen. Het Federatiebestuur stelde in maart 1983 dat flexibele arbeid aan de orde moest komen in de onderhandelingen met werkgevers over de herbezetting van de door atv vrijgekomen arbeidsplaatsen. De verwachting was dat werkgevers de atv wel eens zouden kunnen gaan gebruiken om in te zetten op vergaande *externe* flexibilisering.⁵⁹ Of, zoals een beleidsmedewerker van de vakcentrale in september 1983 in een college zijn toehoorders liet weten: de werkgevers hoopten aan het akkoord te verdienen omdat het een aanzet tot grotere flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden kon gaan betekenen.⁶⁰ Bestuurders op bondsniveau deelden deze zorgen. De Voe-

55 K.G. Tijdens, 'Arbeidsduurverkorting en het Akkoord van Wassenaar. Via deeltijdarbeid en verlof sparen naar CAO à la carte', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 18 (2002) 309-318, 309.

56 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie strategie arbeidsvoorwaardenbeleid van B Akkerboom, 11 december 1984.

57 Tijdens, 'Arbeidsduurverkorting', 310.

58 IISG, FNV, inv. 2583, Notitie inzake de voortgang van het arbeidsvoorwaardenbeleid in 1984 (hierna Notitie voortgang AVB 1984), 29 juni 1983.

59 IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 479, 27 maart 1984.

60 IISG, FNV, inv. 2583, College 'Arbeidsvoorwaarden in Nederland' door B. Akkerboom, 11 september 1983.

dingsbond was in 1984 bang dat werkgevers de vrijgekomen ruimte op zouden vullen met afroepkrachten (externe numerieke flexibiliteit) en zwart betaalde krachten. Ook bij de andere bonden zag de Voedingsbond de zorgen hierover.⁶¹

In de loop van de jaren tachtig bleek dat deze zorgen niet onterecht waren. Vakbondsbestuurders van de federatie en de bonden legden een direct verband tussen de vakbondsinzet op arbeidsduur- en arbeidstijdverkortening en het toenemend aantal tijdelijke krachten, thuiswerk(st)ers, oproepkrachten of uitzendkrachten (externe numerieke en functionele flexibiliteit). Op het themacongres 'Vakbeweging en arbeidsmarkt' in 1986 benoemde de FNV de flexibilisering als 'het toverwoord waarmee werkgevers de vakbewegingsstrategie voor een algemene stapsgewijze arbeidsduurverkortening te lijf zijn gegaan'.⁶² Zowel bij de Voedingsbond, die actief was in sectoren waar relatief veel vrouwen werkten, als bij de Industriebond, die vooral was gericht op de *core workforce*, was men van mening dat weinig herbezetting had plaatsgevonden en vooral extra tijdelijk personeel was aangenomen.⁶³ Het is belangrijk daarbij op te merken dat de FNV in de loop van de jaren tachtig wel positief stond tegenover het bereiken van herverdeling met deeltijdarbeid. Deeltijd werd als vorm van interne flexibilisering gezien, en vanwege het emancipatie effect aanvaardbaar geacht.⁶⁴ Wel wilde de FNV de positie van deeltijdwerknemers verbeteren door in te zetten op volwaardige regelingen voor deeltijd in cao's en de organisatie pleitte voor een gelijke beloning bij overwerk. De vrijwilligheid kwam in hun ogen te vaak in het gedrang en werkgevers vingen pieken in de productie vaker op door het tijdelijk langer laten werken van deeltijdwerknemers.⁶⁵

Doordat werkgevers verschillende vormen van flexibilisering wisten te bewerkstelligen, leverde de arbeidstijdverkortening niet de nieuwe banen op die de FNV voor ogen had. Tussen 1986 en 1990 is een uitbreiding van de werkgelegenheid in arbeidsjaren met ruim één procent per jaar

61 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie Voedingsbond over afroepkrachten en cao-beleid (hierna Notitie VB afroep en cao), 5 april 1984.

62 Geciteerd in: Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 93.

63 IISG, FNV, inv. 2585, Nota arbeidsvoorwaardenbeleid 1990 van de Voedingsbond FNV (hierna Nota AVB VB 1990), december 1989; IISG, FNV, inv. 2585, Conceptnota arbeidsvoorwaardenbeleid 1989, 1988; IISG, FNV, inv. 2584, Cao-voorstellen cao-en metaalindustrie, 2 januari 1986.

64 IISG, FNV, inv. 2585, Vraagpuntennotitie arbeidsvoorwaardenbeleid 1988 (hierna Vraagpuntennotitie 1988), 15 juni 1987.

65 IISG, FNV, inv. 2584, Inventarisatie cao-resultaten 1985 (hierna Inventarisatie 1985), 30 augustus 1985; IISG, FNV, inv. 2584, Gemeenschappelijke uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1986, 18 juni 1985; IISG, FNV, inv. 2584, Nota AVB 1985/1986, oktober 1984.

*Illustratie 1 Poster FNV & CNV
(ontwerper onbekend),
Werk 36 uur. Kies voor
arbeidstijdverkorting, 1982
(bron: IISG BG D44/512).*



mogelijk gemaakt, waarbij het met name ging om laagbetaalde en part-time banen (interne flexibilisering) in de dienstensectoren waar vooral vrouwen in terecht kwamen.⁶⁶ In de metaal zag de Industriebond dat de toename van 'vreemde werknemers' door de uitbesteding van werk (externe flexibilisering) de beoogde effecten van de arbeidsduurverkorting in belangrijke mate wegnam.⁶⁷ De Voedingsbond pleitte in 1988 sterk voor het aan banden leggen van flexibele contracten 'niet alleen omdat flexibele arbeidscontracten de rechtspositie van werknemers aantasten, maar ook omdat een succesvol werkgelegenheidsbeleid daardoor ondergraven wordt'. 'Immers', zo vervolgde de Nota arbeidsvoorwaardenbeleid 1989, 'des te flexibeler werkgevers de arbeid in het productieproces kunnen inplannen, des te minder noodzaak om vrijkomende arbeidsplaatsen (bijvoorbeeld als gevolg van arbeidstijdverkorting) op te vullen [sic]'.⁶⁸ Maar ondanks de terugkerende aandacht voor de problemen van flexwerk en de conclusie dat de inzet op arbeidstijdverkorting het alleen maar verder in de hand werkte, kreeg de strijd tegen flexibilisering weinig prioriteit. Waarom was de aanpak van de FNV terughoudend?

66 IISG, FNV, inv. 2586, Meerjarig arbeidsvoorwaardenbeleid 1990-1993, juni 1989.

67 IISG, FNV, inv. 2584, Cao-voorstellen cao-en metaalindustrie, 2 januari 1986.

68 IISG, FNV, inv. 2585, Nota AVB Voedingsbond 1989, 24 november 1988.

Strategieën van de vakbeweging

Uit de gekozen strategieën en de daarbij ingezette middelen, is af te lezen welk beleid de FNV in de jaren tachtig voerde. Welke keuzes maakte de FNV destijds ten aanzien van arbeidstijdverkorting en flexibilisering? Ten eerste zijn er de nationale akkoorden tussen de sociale partners, zoals het Akkoord van Wassenaar. De federatie zag een akkoord destijds als het meest invloedrijke en belangrijkste instrument voor verandering. De arbeidstijd- en arbeidsduurverkorting wilde de federatie aan de landelijke overlegtafels beslechten. Als vicevoorzitter was Johan Stekelenburg er in 1987 en 1988 glashelder over: de FNV moest maatschappelijke problemen – in dit geval de werkloosheid – vooral via de weg van het landelijk overleg tot een oplossing brengen. Een gedecentraliseerd arbeidsvoorwaardenbeleid zou een veel minder effectieve bijdrage leveren aan de bestrijding daarvan. De FNV zou betere resultaten behalen wanneer bonden na overleg en afspraken op centraal niveau aan het cao-overleg begonnen. ‘Zo is de kans naar mijn mening’, aldus Stekelenburg, ‘heel reëel aanwezig dat de optelsom van de resultaten van louter decentrale onderhandelingen in maatschappelijk en sociaaleconomisch opzicht, negatiever uitwerkt’.⁶⁹

Een tweede instrument om vakbondseisen af te dwingen zijn de cao's. In de jaren tachtig was herverdeling door arbeidsduur- en arbeidstijdverkorting het hoofddoel binnen het cao-beleid. Na het Akkoord van Wassenaar werden voor bijna 50 procent van alle werknemers die onder een cao vielen in meerjarige cao's (ze liepen meestal tot 1985) afspraken gemaakt over arbeidsduurverkorting.⁷⁰ Binnen het centraal gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV-vakcentrale voor de periode 1986-1990 bleef het uitgangspunt dat de werkloosheid nog niet voldoende was afgenomen, en dat verdergaande herverdeling door middel van arbeidsduurverkorting dus noodzakelijk bleef.⁷¹ Of, zoals in een conceptversie van de nota-arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1989 te lezen valt: ‘Zoals de tachtiger jaren zijn begonnen, lijken ze ook te wor-

69 IISG, FNV, inv. 2585, Toespraak J. Stekelenburg ‘De FNV-visie op het decentralisatieproces in het arbeidsvoorwaardenbeleid’, 18 maart 1987.

70 IISG, FNV, inv. 2583, Circulaire 1432. 19 oktober 1983; IISG, FNV, inv. 2583, Notitie voortgang AVB 1984, 29 juni 1983; IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 90. Aan de leden van de Federatieraad, 16 januari 1985; IISG, FNV, inv. 2585, Vraagpuntennotitie 1988, 15 juni 1987; IISG, FNV, inv. 2585, Nota Arbeidsvoorwaarden 1989, 11 juli 1988.

71 IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 1111. Notitie over de voortgang van het arbeidsvoorwaardenbeleid 1985/1986, 28 augustus 1984.

den afgesloten. Werkgelegenheid staat bovenaan de verlanglijst.⁷² En die lijn wilde de FNV ook doortrekken naar de jaren negentig. In de in 1989 opgesteld nota *Meerjarige Arbeidsvoorwaardenbeleid 1990-1993* stond de werkgelegenheid wederom bovenaan in het eisenpakket. De inzet voor de komende vier jaar was het realiseren van de gemiddelde 35-urige werkweek.⁷³

Bovendien was het hoogste niveau van de FNV bereid het derde vakbondsmiddel in te zetten voor arbeidsduurverkorting: het actievoeren. Op verschillende momenten in het onderhandelingsproces konden cao-acties op sector-, bedrijfstak-, of bedrijfsniveau plaatsvinden. Daarnaast kon de FNV besluiten over te gaan tot landelijke acties. In de regel was de federatie alleen bereid gezamenlijk de strijd aan te gaan, wanneer de kwestie waarover geen overeenstemming kwam voor het bestuur prioriteit had. En om genoeg mensen te kunnen mobiliseren voor een landelijke manifestatie gold meestal dat de besprekingen moesten zijn vastgelopen, het liefst in meerdere of toonaangevende bedrijven. Bij de atv en adv was dat het geval. Wanneer de FNV-bonden in maart 1985 weinig vorderingen maken in de cao-onderhandelingen ziet het Federatiebestuur een reële kans op lichte acties in de eerste helft van april en zwaardere acties in de tweede helft van de maand. Bij lichte acties werd gedacht aan korte werkonderbrekingen, stiptheidsacties en waarschuwingsstakingen en bij zwaardere acties aan meerdaagse stakingen.⁷⁴ Hoewel het besluit om tot actie over te gaan, de keuze voor actievormen, de duur van acties en het tijdstip van de beëindiging van acties tot de autonomie van de bonden behoorden, zag de vakcentrale een rol voor zichzelf weggelegd bij de invulling van wat zij noemde 'gecoördineerde acties'.⁷⁵ De Beleidsadviesraad Werkgelegenheid en Sociaal-Economische Aangelegenheden van de vakcentrale coördineerde al de actie-strategische kant van het arbeidsvoorwaardenbeleid en de Federatieraad wilde spoedig een besluit nemen over het instellen van een coördinatiegroep acties.⁷⁶ Ook het bondsbestuur van de Industriebond FNV wilde uiteindelijk voor de 36-urige werkweek in actie komen.⁷⁷ Bij

72 IISG, FNV, inv. 2585, Eerste concept Arbeidsvoorwaardenbeleid 1989 (hierna Concept AVB 1989), 25 mei 1988.

73 IISG, FNV, inv. 2586, Coördinatie-nota Arbeidsvoorwaarden 1990, 13 december 1989.

74 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie aan J. Maat, F. Drabbe, J. Stekelenburg, B. Akkerboom, J. van Hoof, 1985.

75 IISG, FNV, inv. 2584, Circulaire 459. Aan de leden van de Federatieraad, 26 maart 1985.

76 Ibid.

77 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie voor de regionale teambijeenkomsten op 5 en 9 juni 1986. Poging tot evaluatie Arbeidsvoorwaardenbeleid (hierna Notitie regionale teambijeenkomsten), 3 juni 1986.

Hoogovens zette de bond werknemers aan tot acties voor cao-afspraken over adv.⁷⁸

Welke van de drie middelen zette de vakbeweging in bij het tegengaan van de als negatief bestempelde vormen en gevolgen van flexibilisering? In de flexibiliseringsstrategie was het uitgangspunt dat 'arbeidsvoorwaarden voor niet-reguliere (afwijkende) contracten beter geregeld' moesten worden 'via de cao' en dus niet via centrale akkoorden of de politiek.⁷⁹ De kwestie kreeg een terugkerende rol in het centraal gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid. Volgens de nota *Uitgangspunten voor het Arbeidsvoorwaardenbeleid 1985/1986* lag daarbij voor het vakbondswerk in de onderneming en de ondernemingsraden de taak de wildgroei aan afroepcontracten, thuiswerk en andere marginale arbeid tegen te gaan (externe flexibilisering). Met de *FNV-uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1987* benadrukte de vakcentrale deze stellingname opnieuw: 'Uitgangspunt daarbij is echter voor de FNV-bonden dat vormen van flexibiliteit in de arbeidsvoorwaarden via de CAO gereguleerd (en begrensd) dienen te worden'.⁸⁰

Via de cao's, zo blijkt uit de evaluaties, wisten de bonden daarbij soms een succes te behalen. De Dienstenbond wist af te spreken dat bedrijven voor continue werkzaamheden geen hulp- en afroepkrachten mochten inzetten. Na langdurige onderhandelingen over ziekenhuiscao's, waar afroepkrachten buiten de cao vielen, slaagde de ambtenarenbond Abvakabo erin het aantal afroepkrachten als percentage van het totale werknemersbestand te beperken. Ook bij de PTT, het staatsbedrijf dat verantwoordelijk was voor de post, was overeenstemming bereikt over het terugdringen van afroepcontracten. De werkgever ging één-uurs contracten omzetten in een vast dienstverband naar keuze. Bij Druk en Papier ging het meer om het tegenhouden van achteruitgang. Het was gelukt om in de grafische cao's af te spreken dat de rechtspositie van thuiswerkers verbeterde, maar de bond had het schrappen van het verbod op thuiswerken niet weten te voorkomen.⁸¹ De Dienstenbond was in onderhandeling met het KBB-concern (het moederconcern van grote warenhuizen als de Bijenkorf) en wist daar een aantal maatregelen te nemen tegen flexibel werk. Oproepkrachten mochten alleen incidenteel worden ingezet en zodra het werk een meer struc-

78 R. Kösters, *Hand- en ellebogenwerk. De transformatie op de werkvloer bij Hoogovens en Philips* (masterscriptie Universiteit van Amsterdam 2019) 85-86.

79 IISG, FNV, inv. 2584, Nota AVB 1985/1986, oktober 1984

80 IISG, FNV, inv. 2584, Uitgangspunten AVB 1987, 6 oktober 1986.

81 IISG, FNV, inv. 2584, Inventarisatie 1985, 30 augustus 1985.

tureel karakter kreeg moesten de warenhuizen een ander arbeidscontract aanbieden. Nul-urencontracten werden verboden, evenals werkweken van zes dagen. Bovendien werd het één derde-criterium voor het minimumloon afgeschaft, wat werknemers die minder dan een derde van de normale arbeidsduur werkten geen recht gaf op het minimumloon.⁸² De Voedingsbond constateerde in 1985 dat in de eigen sector de rechtspositie van deeltijdwerkers inmiddels in het merendeel van de contracten redelijk goed geregeld was.⁸³ Bovendien wist de bond een enkele keer afroepcontracten en uitzendarbeid aan banden te leggen.⁸⁴ In 1989 kenden sommige voedingsbedrijven geen nulurencontracten meer, andere hanteerden een ondergrens van acht en 26 uur werken en weer andere kenden beperkingen overwerk voor deeltijdwerkers.⁸⁵

Toch bleven de successen beperkt, terwijl binnen de organisatie de wens klonk om tot gezamenlijke uitgangspunten te komen en een gezamenlijk plan te trekken. De vakcentrale besloot daarom in 1986 actief met de toenemende flexibilisering aan de slag te willen. Met het verschijnen van twee interne notities *Eerste notitie over een aantal aspecten van flexibilisering van de arbeid die in het arbeidsvoorwaardenbeleid van belang zijn* (1986) en *FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid en flexibilisering* (1987) kwam in het arbeidsvoorwaardenbeleid meer aandacht voor het thema.⁸⁶ Met de eerste nota wilde de FNV 'de weg inslaan naar het uitzetten van een meer brede strategie ten opzichte van het vraagstuk van de flexibilisering'.⁸⁷ In het gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid voor 1987 en 1988 (vastgesteld in 1986 en 1987) volgde de 'goede arbeidsverhoudingen' als belangrijkste thema na de werkgelegenheid, want de flexibilisering mocht niet leiden tot het creëren van groepen werknemers met tweederangs arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.⁸⁸

Die brede strategie kwam er in de jaren tachtig niet. Na 1987 verdween de gecoördineerde cao-strijd tegen flexibilisering verder naar

82 I. Kuijpers, 'Vier kanttekeningen bij de discussie over flexibilisering', in: P. de Beer (red.), *Onzeker werk. Achtergronden, gevolgen en strategie ten aanzien van flexibel werk* (Amsterdam 2016) 35-41, 35.

83 IISG, FNV, inv. 2584, Inventarisatie 1985, 30 augustus 1985.

84 IISG, FNV, inv. 2584, Discussienota arbeidsvoorwaardenbeleid 1986/1987 Voedingsbond (hierna Discussienota AVB VB 1986/1987), 1985.

85 IISG, FNV, inv. 2585, Nota AVB VB 1990, december 1989.

86 IISG, FNV, inv. 2585, Notitie 'FNV-AVB en flexibilisering', 19 januari 1987; IISG, FNV, inv. 2584, Notitie 'Eerste notitie over een aantal aspecten van flexibilisering van de arbeid die in het arbeidsvoorwaardenbeleid van belang zijn' (hierna Notitie 'Eerste notitie flexibilisering'), 27 augustus 1986.

87 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie 'Eerste notitie flexibilisering', 27 augustus 1986.

88 IISG, FNV, inv. 2584, Uitgangspunten AVB 1987, 6 oktober 1986; IISG, FNV, inv. 2585, Uitgangspunten AVB 1988, 1987.

de achtergrond. De besturen van de bij de FNV aangesloten bonden wilden voor 1989 primair afspraken maken over de werkgelegenheid en de bestrijding van werkloosheid, het arbeidsmarkt- en scholingsbeleid; en gelijke inkomensontwikkeling voor werkenden en uitkeringsgerechtigden. De coördinatie van de FNV richtte zich op deze drie punten. De inzet was dat bonden alleen cao's zouden afsluiten indien er sprake was van evenwichtige afspraken over een duidelijk herkenbaar positief werkgelegenheidseffect, goed zichtbaar arbeidsmarkt- en scholingsbeleid, en een inkomensontwikkeling.⁸⁹ De grenzen aan flexibilisering kwamen verderop in de nota slechts kort aan bod, namelijk in de vorm van een vluchtige verwijzing naar de flexibiliteitsnota's van 1986 die als 'nog steeds actueel' werden bestempeld. In het samenvattend eisenpakket ontbrak de inzet daarop volledig.⁹⁰ Ook in het Meerjarig arbeidsvoorwaardenbeleid 1990-1993 stond het terugdringen van flexibele arbeid en het onder een cao brengen van thuiswerk(st)ers beduidend lager op de agenda dan daarvoor.⁹¹ Het vakbondsbeleid gericht op de bevordering van werkgelegenheid en de bestrijding van werkloosheid had in 1988 landelijk een nieuwe impuls gekregen. In het najaarsoverleg waren de sociale partners aan de overlegtafel overeengekomen dat zowel behoefte was aan maatregelen die de positie van laaggekwalificeerden en langdurig werklozen op de arbeidsmarkt versterkten als dat het daarbij onverminderd van betekenis was voort te gaan op de weg van het Stichtingsverband van 1982.⁹² Het Akkoord van Wassenaar kreeg wederom een vervolg in 1993 toen de bonden opnieuw afspraken maakten waarbij loonmatiging werd uitgeruild voor extra banen.⁹³

En waar de vakcentrale wel een coördinerende rol bij adv-acties voor zich zag, spraken bestuurders binnen de Federatieraad en het Federatiebestuur niet over het voeren van acties voor cao-eisen over flexibilisering. Ook binnen de afzonderlijke bonden lijken geen acties te zijn gevoerd voor betere cao-afspraken over flexibilisering. Onder het supermarktpersoneel kwam het in 1988 bijna zover. De Dienstenbond wilde onderbetaling en 'ongewenste flexibilisering' via de cao van 1989 aanpakken. Ondanks de lage organisatiegraad en het ontbreken van een actietraditie wist de bond veel medewerkers uit supermarkten via in-

89 IISG, FNV, inv. 2585, Nota Arbeidsvoorwaarden 1989, 11 juli 1988.

90 IISG, FNV, inv. 2585, Concept AVB 1989, 25 mei 1988.

91 IISG, FNV, inv. 2586, Coördinatie nota Arbeidsvoorwaarden 1990, 13 december 1989.

92 IISG, FNV, inv. 2585, Concepttekst naar aanleiding van het najaarsoverleg 'Samen voor werk', 25 november 1988.

93 Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 48.

formatiecampagnes en ledenraadplegingen te betrekken bij de onderhandelingen. Toen werkgevers de cao-onderhandelingen afbraken kon de Dienstenbond een grote aanhang mobiliseren en acties lagen op de loer. Maar enkel de aankondiging van een nieuwe actievormen, zogenoemde ‘picket-lines’, was voor werkgevers voldoende reden om de cao-eisen (zij het nog steeds maar een deel daarvan) te accepteren.⁹⁴

In tegenstelling tot de adv en atv, ontwikkelde de FNV tussen 1983 en 1989 geen gecoördineerde strategie met een brede en systematische inzet van diverse middelen tegen flexibilisering. Ondertussen leverde de ‘uitruil’ die de kern van het Akkoord van Wassenaar was niet het gewenste resultaat op. Vakbondshistoricus Sjaak van der Velden concludeerde: ‘De arbeidstijd gemeten naar het aantal te werken uren in een voltijdsbaan daalde van 1829 in 1982 naar 1770 drie jaar later. Het werkloosheidspercentage bleef echter ongewijzigd hoog. Rond de 15 procent van de onzelfstandige beroepsbevolking volgens de toenmalige berekening.’⁹⁵ Uit het onderzoek van socioloog Kea Tijdens blijkt daarbij dat de vakbeweging beperkte invloed had op de herverdeling van werk. In de jaren 1986-1993 vond geen arbeidsduurverkorting meer plaats en maakten de sociale partners nauwelijks nog cao-afspraken over arbeidsduurverkorting zoals in de periode direct na het akkoord. Volgens Tijdens was voor de vakbeweging de teleurstellende herbezetting aanleiding om van verdere arbeidsduurverkorting af te zien en in de onderhandelingen opnieuw looneisen te stellen. Voor de werkgevers had arbeidsduurverkorting volgens Tijdens evenmin nog prioriteit.⁹⁶ De cao-dossiers laten zien dat het steeds meer moeite kostte om met werkgevers afspraken te maken, maar de arbeidsduur- en arbeidstijdverkorting verdween niet van de FNV-agenda. Dat inzicht heeft ook implicaties voor de kijk op hoe Wassenaar in de rest van het decennium doorwerkte. Tijdens wees al op de herverdeling van werk die er kwam middels de deeltijdarbeid. Dit artikel laat zien hoe Wassenaar het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV bepaalde. Mede daardoor lag het terrein open voor de toenemende flexibilisering in de jaren tachtig.

94 Ibid., 109.

95 S. van der Velden, *Loonstrijd en loonontwikkeling in Nederland* (Amsterdam 2016) 40.

96 Tijdens, ‘Arbeidsduurverkorting’, 311.

Interne dynamiek van de vakbeweging

De keuzes die de FNV met dit beleid maakte, waren niet onomstreden. De strategie na Wassenaar en ten aanzien van flexibilisering leverde de nodige interne discussies op. In februari en maart 1987 deden de vakbondsbestuurders Johan Stekelenburg en Henk Leemreize een ronde langs de grotere FNV-bonden om in informele sfeer van gedachten te wisselen over het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de komende jaren. Ze spraken met (hoofd)bestuurders en medewerkers die verantwoordelijk waren voor het beleid en de coördinatie daarvan binnen de bonden. Stekelenburg en Leemreize kwamen tot de conclusie dat in veel van de bonden sprake was van een tweeslachtige stemming ten aanzien van een verdergaande adv tot een gemiddelde werkweek van 36 uur. 'Men beseft', zo kwam in de evaluatienotitie te staan, 'dat verdergaande adv moet in de strijd tegen de werkloosheid. Maar de twijfel groeit.'⁹⁷ Oorzaak daarvoor waren de slechte ervaringen met eerdere adv-rondes waarbij onvoldoende herbezetting had plaatsgevonden, de werkdruk was toegenomen en problemen ontstonden met het opnemen van roostervrije dagen. In de notitie stond ook beschreven dat de motivatie om door te gaan met het adv-beleid bij kaderleden groter leek dan bij gewone leden. Veel bonden zouden daarbij hebben benadrukt dat de inzet van de hele FNV nodig was om met de adv verder te komen; als mensen uit de verschillende bonden het gevoel kregen dat ze er alleen voor stonden, zouden ze afhaken.⁹⁸ Op wie doelden de federatiebestuurders? Hoe keken de (grote) afzonderlijke bonden in de jaren tachtig naar de FNV-strategieën voor adv en tegen flexibilisering, de prioriteiten die daarbij gesteld werden en de gevolgen daarvan? En hoe helpt de interne dynamiek van de vakbeweging te verklaren dat atv en adv, en niet de flexibilisering, de boventoon voerden?

De Industriebond FNV was een groot voorstander van de strijd voor arbeidsduur-, arbeidstijdverkorting en herverdeling van arbeid. De bond uitte daarbij kritiek op zowel de toewijding en inspanningen van de andere bonden als op de interne FNV-coördinatie. In 1985 was volgens de vakbondsbestuurders uit de industrie sprake van verdeeldheid over de prioriteiten in het beleid en de strategievraag. Terwijl de Industriebond zich naar eigen zeggen hard maakte voor de 36 uur, deed de rest dat (te) weinig. De Voedingsbond zou atv niet onbelangrijk vinden, maar

97 IISG, FNV, inv. 2585, Evaluatie van gesprekken met bonden over het arbeidsvoorwaardenbeleid in de komende jaren, 14 april 1987.

98 Ibid.

of ze het echt als belangrijkste thema zagen? De ambtenarenbond Abvakabo had zich in eerste instantie terughoudend opgesteld en ook dat leidde tot frustratie. De Industriebond zag zichzelf in 1986 alleen staan met de 'atv-verlangens'.⁹⁹ Na de evaluatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid van 1987 bleek dat weinig veranderd. De Industriebond pleitte opnieuw voor atv, maar zag grote verschillen in de houding van collega bonden. Op de Abvakabo was wederom kritiek, die 'wisten zeker dat op háár leden bezuinigd zou worden, zónder herbezetting!' De Vervoersbond werd compleet in beslag genomen door een ontslagkwestie in het stukgoed in de Rotterdamse haven. De interne FNV-coördinatie bestempelde de Industriebond dat jaar als 'weinig doeltreffend' en de bond zag 'opnieuw tanend geloof in het instrument arbeidstijdverkorting'.¹⁰⁰ De conclusie was dat voor de atv meer aandacht moest komen. Ondertussen kreeg de flexibilisering in het arbeidsvoorwaardenbeleid van deze bond beduidend minder prioriteit dan bij sommige andere bonden.

Wat betreft de inzet op adv en atv week de Bouw- en Houtbond FNV niet veel af van de Industriebond. Volgens deze laatste had Bouw- en Hout in 1987 aan de atv-eis 'zeer lang willen vasthouden'.¹⁰¹ Uit de Algemene uitgangspunten voor het arbeidsvoorwaardenbeleid 1989 blijkt dat de bond voor de bouw de nadruk wilde leggen op drie hoofdpunten die sterk met elkaar samenhangen: verbetering van de werkgelegenheid en bestrijding van de werkloosheid; het ontwikkelen van een arbeidsmarkt- en scholingsbeleid, gericht op de verbetering van de positie van werkzoekenden; en een inkomensontwikkeling, die zowel koopkrachtbehoud als een gelijke inkomensontwikkeling voor werkenden en uitkeringsgerechtigden mogelijk moest maken. Adv was daar bij uitstek het juiste middel voor. Want 'ook al wekken velen de indruk dat algemene arbeidstijdverkorting een gepasseerd station zou zijn, de Bouw- en Houtbond FNV is van mening, dat op termijn de 36-urige werkweek binnen ieders handbereik gebracht moet worden'.¹⁰² In de nota en de bijgaande concept-cao voor 1989 werd tegelijkertijd over flexibilisering geen woord gerept.

Bij de Voedingsbond was dat anders. In de arbeidsvoorwaardendismissies voor deze sector kreeg flexibilisering naast de arbeidstijdverkorting ruim aandacht.¹⁰³ In de cao-voorstellen voor 1984 en 1985 bij Turmac had de bond verschillende maatregelen opgenomen in reactie op

99 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie regionale teambijeenkomsten, 3 juni 1986.

100 IISG, FNV, inv. 2585, Evaluatie Arbeidsvoorwaardenbeleid 1987, 1988.

101 Ibid.

102 IISG, FNV, inv. 2585, Concept cao-voorstellen Bouwbedrijf 1989, 25 augustus 1988.

103 IISG, FNV, inv. 2585, Conceptnota arbeidsvoorwaardenbeleid 1989, 1988.

de toenemende numerieke interne en externe flexibilisering. De bond wilde parttimers de eerste keus geven bij het ontstaan van fulltime vacatures en een spijtoptantenregeling in voeren voor mensen die vrijwillig van een fulltime naar een parttime dienstverband waren gegaan.¹⁰⁴ In 1985 had de bond het aan banden leggen van afroepcontracten in alle voorstellenbrieven opgenomen en daarvoor concrete maatregelen uitgewerkt.¹⁰⁵ Voor de twee daaropvolgende jaren bleef volgens de Voedingsbond ‘verzet’ geboden tegen het omzetten van vaste contracten voor onbepaalde duur in tijdelijke flexibele contracten en tegen het afroepcontract, dat hoog scoorde in de ‘werkgeversfilosofie’.¹⁰⁶ Deze bond schroomde ook niet in de arbeidsvoorwaardennota voor 1990 erop te wijzen dat na Wassenaar weinig sprake was van herbezetting en dat de flexibilisering en het overwerk waren toegenomen. En ondertussen was het volgens de Voedingsbond hoog tijd om met een centraal akkoord wettelijke beperking van flexibele contracten te regelen. Tegenover de FNV-strategie voor een effectieve bestrijding van de werkloosheid door herverdeling middels atv en adv nam de Voedingsbond in de nota een aarzelende houding aan. Een goede oplossing voor de in het slob geraakte atv en de tegenvallende herverdelingsresultaten, zou alleen mogelijk zijn met een drie-partijenakkoord op centraal niveau, maar daar leek het klimaat niet rijp voor. Het was in de ogen van de bond weinig zinvol wanneer afzonderlijke bonden zouden pogen de kwestie op eigen kracht op te lossen voordat er een akkoord lag. De Voedingsbond voelde er weinig voor ‘mensen de “barrikaden op te jagen” voor een uurtje per week of een paar dagen extra vrije tijd [sic]’. Bovendien zou ‘de kater (...) des te groter zijn, als er geen waarborgen komen’, zoals tot nu toe veelal het geval was geweest.¹⁰⁷

Ook de Abvakabo had te maken met bezwaren tegen atv en adv vanuit de achterban – dat de leden voor de bond aanleiding gaven kritisch te zijn, had de Industriebond terecht opgemerkt. In een brief over het arbeidsvoorwaardenbeleid uit 1987 liet de Abvakabo aan de federatie weten dat hun achterban een discussie over verdergaande algemene arbeidstijdverkorting niet zou begrijpen. ‘Wij willen onze ogen niet sluiten voor het werkgelegenheidsprobleem’, schreef de bond, ‘maar verdergaande arbeidstijdverkorting in een situatie waarin de overheid de door ons betaalde arbeidsplaatsen net zo snel weer afbreekt, is niet goed denk-

104 IISG, FNV, inv. 2584, Notitie VB afroep en cao, 5 april 1984.

105 IISG, FNV, inv. 2584, Inventarisatie 1985, 30 augustus 1985.

106 IISG, FNV, inv. 2584, Discussienota AVB VB 1986/1987, 1985.

107 IISG, FNV, inv. 2585, Nota AVB VB 1990, december 1989.

baar'.¹⁰⁸ Verdergaan met arbeidstijdverkorting moest alleen onder strenge voorwaarden ten aanzien van koopkrachtontwikkeling, de gelijke behandeling van man en vrouw, en volledige herbezetting zonder dat dit ten koste zou gaan van de Abvakabo-leden. Daarbij pleitte de ambtenarenbond voor afspraken op centraal niveau, maar wel onder twee duidelijke voorwaarden: dit mocht niet leiden tot eenzijdig opgedrongen arbeidstijdverkorting en met het kabinet konden alleen afspraken gemaakt worden als de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op tafel kwam. Daarnaast was flexibilisering voor de Abvakabo een belangrijk thema. De bond schreef in de nota *Een nieuw begin: Discussienota inzake de te voeren strategie* uit 1986 dat ze wilde zorgen dat nieuwe ontwikkelingen waaronder flexibilisering een plaats zouden krijgen in het centraal overleg.¹⁰⁹

Tot slot wilde de Vervoersbond tegen het einde van de jaren tachtig nadrukkelijk leren van de negatieve gevolgen van het FNV-beleid voor atv. De bond zag anno 1989 enerzijds alle reden om door te gaan met herverdeling van werk om zo nieuwe arbeidsplaatsen te scheppen. Anderzijds merkte deze op dat de ervaringen met arbeidstijdverkorting zeker niet altijd positief waren geweest. Door de verslechtingen die werkgevers en de overheid met de atv hadden doorgevoerd was de herbezetting voorkomen en het doel van de atv (meer banen) volgens de bond onvoldoende bereikt. 'Soms werden dus zelfs arbeidsomstandigheden verslechterd en bezuinigingen op het personeelsbestand doorgevoerd, waardoor met de ATV het tegendeel werd bereikt van wat bedoeld werd', aldus de arbeidsvoorwaardennota. In de toekomst wilde de bond niet meer dit risico lopen en de invulling van de herverdeling mocht alleen nog een verbetering van de arbeidsvoorwaarden of de kwaliteit van werk opleveren, dus 'minder onregelmatigheid' en door 'terugdringen van flexibilisering [sic]'.¹¹⁰

De per bond sterk variërende aandacht voor flexibilisering had te maken met de verdeling en inzet van vrouwen binnen de FNV als geheel. Bij het aankakten van (met name externe) flexibilisering als probleem hadden de Marflexvrouwen een voortrekkersrol gespeeld.¹¹¹ Op het niveau van de vakcentrale zagen bestuurders flexibilisering in 1986 als een probleem dat vooral specifieke werknemers trof. Het was daarom de taak van de FNV om zoveel mogelijk te voorkomen 'dat slechts bepaalde groepen werknem(e)rs de volle last van de flexibilisering in arbeidsvoor-

108 IISG, FNV, inv. 2584, Brief AbvaKabo aan FNV J. Stekelenburg, 9 maart 1987.

109 Ibid.; Van Dijk e.a. *Precaire polder*, 95.

110 IISG, FNV, inv. 2585, Conceptnota Voedingsbond arbeidsvoorwaardenbeleid 1989, 1988.

111 Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 103-107.

waarden krijgen te dragen'.¹¹² Het waren bovendien de vrouwen van het vrouwensecretariaat (voor een deel dezelfde vrouwen als uit de Marflex-groep) die in de jaren tachtig draaiboeken voor cao-onderhandelingen opstelden met voorbeeldafspraken op het gebied van flexibilisering en vervolgens per jaar de behaalde resultaten op dat gebied inventariseerden.¹¹³ Tegelijkertijd bestond een duidelijk verband tussen de bonden die flexibilisering als een van de prioriteiten zagen binnen het arbeidsvoorwaardenbeleid en het aantal vrouwelijke leden dat zij kenden, zoals tabel 2 toont. De Abvakabo kende een relatief hoog percentage vrouwelijke leden en vond flexibilisering een urgente kwestie. De Voedingsbond had misschien relatief weinig vrouwen ten opzichte van een Abvakabo, maar voor hen waren, zeker na het congres in 1988, vrouwen bij uitstek een doelgroep.¹¹⁴ En in haar sectoren zag de Voedingsbond dat nu juist vrouwen in afroepcontracten werkten.¹¹⁵ Binnen de FNV als geheel waren vrouwen sterk in de minderheid. Het aantal vrouwelijke vakbondsleden nam in jaren tachtig wel toe, net als het aantal werkzame vrouwen in Nederland. Voor de FNV waren en bleven vrouwen echter niet de *core workforce*, hun geluid werd minder vertaald in beleid en de belangenbehartiging was in mindere mate op hun prioriteiten gericht.

Tabel 2 Vrouwen binnen de FNV en haar voorlopers

	Percentage vrouwelijke leden in verschillende NVV/FNV-bonden			Verdeling van totaal aantal vrouwelijke NVV/FNV-leden over de verschillende bonden, in procenten		
	1980	1986	1990	1980	1986	1990
Industriebond	5 %	6%	8%	15%	14%	15%
Bouw en Hout	-	-	1%	-	-	-
Voedingsbond	11%	14%	17%	4%	5%	5%
Abvakabo	22 %	26%	34%	43%	43%	45%
Vervoersbond	3%	3%	5%	-	-	-

Bron: Corrie van Eijl, *Maandag tolereren we niks meer*, 334

¹¹² IISG, FNV, inv. 2584, Uitgangspunten AVB 1987, 6 oktober 1986.

¹¹³ IISG, FNV, inv. 2585, Draaiboek cao-onderhandelingen gericht op de verbetering van de positie van vrouwelijke werknemers, herziene versie 1988-1989, juli 1988; IISG, FNV, inv. 2585, Brief C. Inja, 20 januari 1987.

¹¹⁴ IISG, FNV, inv. 2585, Nota AVB VB 1990, december 1989.

¹¹⁵ IISG, FNV, inv. 2584, Notitie VB afroep en cao, 5 april 1984.



Illustratie 2 Vrouwen demonstrenen voor echte arbeidstijdverkorting in Utrecht, 26 maart 1983 (bron: foto Marcel Antonisse, fotocollectie Anefo, Nationaal Archief).

Ideën over wie de *core workforce* is, geven tegelijkertijd niet de volledige verklaring voor de houding van de FNV ten aanzien van flexibilisering en van arbeidsduur- en arbeidstijdverkorting. Net zo belangrijk was dat Wassenaar prioriteit kreeg, omdat er een akkoord lag en de organisatie in deze periode een draai maakte. De FNV en haar voorlopers hechtten al decennialang veel waarde aan centrale akkoorden. Na de oorlog kende Nederland het harmoniemodel op basis van de geleide loonpolitiek in ruil voor de opbouw van sociale zekerheid en voor werkgelegenheid. In de jaren zestig en zeventig leek het conflict even sterker de boventoon te gaan voeren. De jaren tachtig begonnen als een periode van interne discussie over professionalisering en centralisering, de rol van vakbondsdemocratie en over de vakbeweging als strijdbare organisatie van onderaf. De FNV reageerde op de economisch crisis met het voeren van acties én met het afsluiten van akkoorden.¹¹⁶ In de loop van het decennium veranderde dit. In 1987 verschenen het rapport *FNV 2000*, dat het startpunt vormde voor een 'grootscheepse heroriëntatie van de vakcentrale en de aangesloten bonden. De vakbeweging moest herkenbaar worden, onder andere door veel werk te maken van persoonlijke dienstverlening aan de leden.'¹¹⁷ Met de opkomst van het plan zette de FNV vooral in op professionalisering van de organisa-

¹¹⁶ Van Dijk e.a., *Precaire polder*, 47-48.

¹¹⁷ *Ibid.*, 72.

tie en op een centralere rol voor de dienstverlening aan individuele leden. Ook binnen bonden vond een verschuiving plaats naar meer centralisatie, kanalisering en professionalisering. Er trad een verzakelijking op in de verhouding tussen leden en kaderleden en tussen kaderleden en vakbond. De werkorganisatie was in toenemende mate gericht op centraal overleg waardoor het contact met de basis verder onder druk kwam te staan.¹¹⁸ In de jaren na Wassenaar, kreeg verdere inzet op en de uitwerking van het arbeidsduur en arbeidstijdverkortingsbeleid binnen de FNV de meeste prioriteit. Dat de Voedingsbond en de Abvakabo tegen het einde van het decennium vonden dat de beperking van flexibele contracten een plaats moest krijgen in het centraal overleg, of zelfs in een centraal akkoord, illustreert des te meer het belang dat de FNV en haar bonden aan akkoorden hechtten.

Conclusie

Voor een beter begrip van flexibilisering, neoliberalisme en de relatie daartussen vormen de jaren tachtig een belangrijk decennium. Nederland kende als corporatistisch land destijds minder radicale markgerichte tendensen, zo betoogt de literatuur, maar in dezelfde periode vond een eerste ronde van sterke groei van flexibilisering plaats. Dit artikel gaat terug naar de eerste jaren na het Akkoord van Wassenaar en onderzoekt de houding en de strategie van de FNV-vakcentrale en -bonden ten aanzien van flexibilisering. Het laat zien dat de rol van de vakbeweging vraagt om een zelfstandige verklaring. En het geeft daarmee nieuw inzicht in een onderbelichte factor in het debat over de ontstaansgeschiedenis van de radicale flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Vooralsnog is in wetenschappelijke studies over flexibilisering met name gekeken naar structurele veranderingen die flexibilisering onvermijdelijk en wenselijk zouden maken (o.a. Touwen) en naar de economische instituties die het op het hoogste (overleg)niveau mogelijk maakten (o.a. Sluyterman, Dekker, Keune, Boonstra, Thelen, Emmenegger). Uiteraard was de vakbeweging niet immuun voor het discours van de onvermijdelijkheid van flexibilisering als gevolg van mondiale economische ontwikkelingen, en had de vakbeweging, zoals Keetie Sluyterman en Maarten Keune laten zien, te maken met haar tanende machts-

¹¹⁸ Ibid., 81-82.

positie aan de onderhandelingstafels met werkgeversorganisaties en de regering. De jaren tachtig werden bovendien gekenmerkt door een economische crisis die hoge werkloosheid tot gevolg had en veranderingen in de economie versnelden die de macht van de vakbeweging onder druk zetten. Maar de vakbeweging was geen homogene beweging en de rol van de vakbeweging kan niet worden gereduceerd tot haar formele invloed op economische besluitvorming in de landelijke politiek. Om ook de veel complexere eigenstandige organisatorische en sociale dynamiek van de vakbeweging in ogenschouw te kunnen nemen, handelt dit artikel een sociaalhistorisch perspectief. Door de verschillende vakbondsstrategieën ten aanzien van flexibilisering naast elkaar te leggen – van landelijke akkoorden tot de cao- en arbeidsvoorwaardenstrategie en het actievoeren – geven we een plaats aan de meerdere functies (of rollen) die de vakbeweging heeft in het Nederlandse politiek-sociale landschap. Zo komen we tot een diepgaander en meer historisch gecontextualiseerde verklaring voor de ruimte die al vroeg ontstond in Nederland voor de flexibilisering van arbeidsverhoudingen.

Het onderzoek op basis van de cao-dossiers laat zien dat de FNV de ontwikkelingen rond flexibilisering signaleerde én veel ruimte gaf. Vakbondsmensen van verschillende bonden, uit verschillende belangengroepen en uit verschillende niveaus binnen de vakbeweging waren zich destijds overduidelijk bewust van het feit dat snelle ontwikkelingen plaatsvonden op dit gebied. De FNV ontwikkelde daarom een eigen visie op werk in de postindustriële samenleving: de kansen en met name de problemen die specifieke vormen van flexibilisering creëerden. En men kwam tot de conclusie dat de opkomst van externe flexibilisering in verband stond met de beginselafspraken uit het Akkoord van Wassenaar. Al snel bleek dat de vakbondsinzet op arbeidsduur- en arbeidstijdverkorting invloed had op het toenemend aantal tijdelijke krachten, thuiswerk(st)ers, oproepkrachten of uitzendkrachten. Toch veranderde na deze constatering de strategie van de vakbeweging tegenover atv en flex niet. Geluiden van onderaf die vanaf midden jaren tachtig te horen waren, drongen weinig door. In de tweede helft van de jaren tachtig (vanaf 1986/1987) groeide de aandacht vanuit het vakbondskader (leden en professionals) en kreeg flexibilisering kort een belangrijker plaats in het centraal gecoördineerde arbeidsvoorwaardenbeleid. Maar dat was van korte duur. Zelfs toen aan het eind van het decennium bleek dat de inzet op arbeidstijdverkorting nauwelijks vruchten afwierp, draaide de centrale strategie wederom om het vasthouden aan de afspraken van Wassenaar. Gedurende het gehele decen-

nium zette de FNV de middelen die zij tot haar beschikking had (nationale akkoorden, arbeidsvoorwaardenbeleid en acties) vooral in om arbeidstijdverkorting te bewerkstelligen en veel minder om flexibilisering tegen te gaan. De werkorganisatie was daarbij met verloop van tijd in toenemende mate gericht op het centraal overleg. En terwijl de FNV de meeste tijd en energie stak in het verzilveren van de beginselafspraken over arbeidsduurverkorting en arbeidstijdverkorting, gaven werkgevers prioriteit aan flexibilisering en stuitten daarbij dus op weinig verzet van de FNV.

Niet alle bonden waren het eens met de gecoördineerde strategie tegenover atv en flex, waarbij bonden die kritisch waren over flex ook kritischer waren over de grote prioriteit die het doorvoeren van arbeidstijdverkorting kreeg. Mede door de interne verdeeldheid over de prioriteit van atv en de te volgen strategie ten aanzien van flexibilisering, en doordat vrouwen vaak nog niet tot de *core workforce* werden gerekend, kwam hier geen verandering in. De afspraken van Wassenaar en de inzet op het binnenhalen van die uitruil (het was immers een akkoord geweest van aanbevelingen en beloftes) kregen de prioriteit. Deze keuze betekende dat de FNV minder tijd en aandacht kon besteden aan het complexe flexibiliseringsdossier. Doordat de werkorganisatie daarbij steeds meer belang hechtte aan het bereiken van doelstellingen via het centraal overleg, kwam het contact met de basis verder onder druk te staan. De negatieve effecten van de herordening en flexibilisering van de arbeidsmarkt werden om deze redenen niet bestreden. Dat beleid gaf werkgevers, die sterk inzetten op flexibilisering, de ruimte die ze nodig hadden: ze zagen hun kans schoon de vrijgekomen arbeidsplaatsen op te vullen met een flexibele schil. De vakbondstop deed in 1996 uiteindelijk een poging tot regulering door een landelijk akkoord. De wetenschappelijke literatuur besteedt tot op heden vrijwel alleen aandacht aan deze vertraagde reactie in het Flexakkoord van 1996.

Dit artikel keek naar de vakbeweging als sociale bewegingsorganisatie om beter te begrijpen wat de effecten van ideeën en beleid zijn en welke de rol instituties van het sociaal overleg in de totstandkoming daarvan spelen. Juist de combinatie van krachten gegenereerd *vanuit* en *door* een akkoord onder de sociale partners (op het hoogste niveau) enerzijds, alsmede de interne dynamiek anderzijds, waren bepalend voor de houding van de vakbeweging tegenover flexibilisering van arbeid in de jaren tachtig. Daarbij was niet de economische crisis zelf de belangrijkste ontwikkeling voor de FNV, maar vooral de veranderende dynamiek die ontstond door het Akkoord van Wassenaar. De les voor de

huidige wetenschappelijke en maatschappelijke discussies over de ingrijpende veranderingen in de politieke economie in de afgelopen veertig jaar – en dan met name de doorbraak van het neoliberalisme – is dat het kijken naar veranderende ideeën en overheidsbeleid alleen niet voldoende is. Om de rol van de vakbeweging verder te ontleden zou vervolgonderzoek zich bijvoorbeeld kunnen richten op de congressen die de vakbeweging in deze periode organiseerde en de debatten die zich daar ontspinden, maar bijvoorbeeld ook op de effecten van organisatie- en actievormen ten aanzien van de veranderende sociaal-economische uitdagingen waarvoor de vakbeweging kwam te staan. Dit artikel keek onder andere naar concept- en discussienota's, die op de congressen zijn besproken en naar aanleiding daarvan zijn aangepast. Het bestuderen van congresverslagen, archiefmateriaal in bedrijfsdossiers en het afnemen van interviews zouden een volgende stap kunnen zijn. Het onderzoek naar de sterke veranderingen in de organisatie van werk en arbeidsmarkt in de afgelopen veertig jaar is in ieder geval gebaat bij meer aandacht voor de vakbeweging en haar interne dynamiek.

Over de auteurs

Rosa Kösters (1993) is PhD Researcher at the International Institute of Social History (IISH). Her project looks at the consequences and reactions of Dutch workers and trade unions to changing labour relations from 1970-2020. She studied History at the University of Amsterdam (*cum laude*). For her research master thesis on the transformation in work and work floor solidarities at Philips and Hoogovens in the 1970s and 1980s, Rosa won the Dutch Thesis Award for Studies of the Labour Movement 2018. She participated in the IISH and FNV project *Exploring the recent History of Labour Union Practices* in 2017 and is co-author of *Precaire Polder*. In collaboration with The Scientific Bureau for the Dutch Trade Union Movement she published *De vakbond en de werkvloer, op zoek naar nieuwe relaties* (2020).

Email: rosa.kosters@iisg.nl

Loran van Diepen (1990) was a research assistant at the project *Exploring the recent History of Labour Union Practices* in 2017, which resulted in the report *Precaire Polder* (2018). In that year, he also completed his research master in History. In his thesis *Wie verdient welvaart?* he investigated how welfare policy in the Wieringermeerpolder (1910-1940) was profoundly influenced by ideas about the promotion of welfare in the Dutch East Indies. From 2018 to 2019 he was as an archivist at the International Institute of Social History (IISH) in-

volved in creating an inventory and descriptions for the FNV archive. In 2019 he returned to education. He now works as a teacher at primary school 't Koggeschip in Amsterdam.

Email: loran.vandiepen@hotmail.com

Moira van Dijk (1980) is a historian and currently works as a curator at the International Institute of Social History (IISH). She is responsible for collection development on Germany, the United Kingdom and international organizations. Before this, Moira was a researcher at the IISH involved in the (preliminary) study of the recent history of the Dutch trade union movement, for which she co-authored the report *Precaire Polder* and the article 'Terugblikken om meer te zien! Een historische reflectie op vakbeweging, strategie en onderzoek'.

Email: moira.van.dijk@iisg.nl

Matthias van Rossum is Senior Researcher at the International Institute of Social History (IISH). He currently holds the role of vice-chair at the European Labour History Network (ELHN). Matthias specializes in social and labour history and his publications cover in particular the history of slavery and the slave trade, social relations and strategies of resistance. As a (co-)applicant he is involved in projects in the field of diversity and racialisation (*Resilient Diversity*) and the history of slavery (*Exploring Slave Trade in Asia; Between local debts and global markets*). He was project leader of *Exploring the recent History of Labour Union Practices*, which resulted in the report *Precaire Polder*.

Email: mvr@iisg.nl

