

Drs. A. G. Nagelkerke en E. H. Vogels

Drie jaar na het Stichtingsakkoord

**Een korte beschouwing rond collectieve onderhandelingen,
arbeidstijdverkortings en werkgelegenheid**

1. Inleiding

Er zijn in beginsel twee ordeningsmechanismen te onderscheiden waardoor de collectieve arbeidsverhoudingen gemodelleerd kunnen worden. Op de eerste plaats kan dit via de interacties tussen de werkgevers, de werknemers en hun organisaties op verschillende institutionele niveaus. De andere mogelijkheid omvat overheidsregulering. Beide sociaal-economische ordeningsprincipes zijn echter ideaaltypen en in werkelijkheid komen dan ook alleen mengvormen voor. Zo worden bijvoorbeeld in de Angelsaksische landen de arbeidsverhoudingen in grote mate bepaald door de collectieve onderhandelingen tussen de werkgevers (organisaties) en werknemersorganisaties, terwijl in de Oost-Europese gecentraliseerde volkshuishoudingen de arbeidsverhoudingen hoofdzakelijk door de overheid worden geregeld. Voor Nederland is het moeilijk om aan te geven welk van beide ordeningstypen de meeste invloed heeft of heeft gehad op de regeling van de arbeidsverhoudingen. Dit komt doordat aan de ene kant de bemoeienis van de overheid met het loon- en arbeidsvoorwaardenbeleid vooral vanaf het einde van de Tweede Wereldoorlog zeer groot is geweest, terwijl aan de andere kant ook de autonomie van de contractpartijen als een geaccepteerd verschijnsel kan worden beschouwd. De Nederlandse arbeidsverhoudingen zijn het produkt van een vermenging van beide ordeningsmechanismen waarbij perioden van relatieve dominantie elkaar hebben afgewisseld.

De totstandkoming van het Stichtingsakkoord in november 1982 heeft - althans voorlopig - een eind gemaakt aan de intensieve bemoeienis van de overheid met de loonvorming in het particuliere bedrijfsleven.¹ Het Akkoord 'herstelde' het recht om in vrijheid te onderhandelen, zonder de dreiging van overheidsingrijpen. Met andere woorden in de centrale overeenkomst werd de weg vrij gemaakt voor vrije decentrale onderhandelingen.² Bovendien was (en is) het Akkoord van principiële en praktische betekenis voor collectieve onderhandelingen over arbeidstijdverkortingen (ATV) in 1983³ en latere jaren. Dit betekent overigens niet dat er ook vóór die tijd geen sprake is geweest van overleg over arbeidsduurvermindering. Integendeel, er zijn op het terrein van de arbeidsduur al aan het einde van de vorige eeuw ontwikkelingen in gang gezet en later in wetten dan wel CAO's geregeld. Als voorbeelden van regulering kunnen genoemd worden de vermindering van de (gemiddelde) 12-urige werkdag tot eerst 8,5 (Arbeidswet 1919) en later

geleidelijk tot acht uur in CAO-verband⁴ en de vermindering van de werkweek tot vijf dagen (1961). De uitbreiding van het aantal vakantiedagen en de verlaging van de uittredingsleeftijd (VUT) zijn andere voorbeelden van afspraken rond de arbeidstijd die in CAO's hun beslag hebben gekregen. Meer recent zijn in sterke mate arbeids- en werkgelegenheidsaspecten in de belangstelling gekomen - deeltijdarbeid, dienstverbanden voor bepaalde tijd, groei banen voor jongeren - die 'nog' geen collectieve bemoeienis van de organisaties van werkgevers en werknemers hebben gekregen of althans niet in duidelijke mate.

In de tweede helft van de jaren zeventig stonden met name individuele en vrijwillige vormen van ATV sterk op de voorgrond. De vakbeweging echter richtte zich naast deze meer marktspontane vormen tevens op een meer algemene verkorting van de arbeidstijd (per dag, week, maand of jaar). Reeds in 1976 verscheen de brochure 'Vijf jaar voor kwaliteit' van de Industriebond NVV waarin het streven naar ATV ingepast werd in een brede werkgelegenheidsstrategie waaronder herverdeling van arbeid. Deze beleidslijn had moeten uitmonden in zogenaamde arbeidsplaatsenovereenkomsten (APO's).

De totstandkoming van het Stichtingsakkoord in 1982 waarin, zoals gezegd, de dubbele doelstelling van herstel van rendementen en herverdeling van arbeid voorop staat, heeft er uiteindelijk toe geleid dat ATV - in de zin van korter werken -, een van de belangrijkste onderwerpen van de collectieve onderhandelingen in de afgelopen jaren is geweest. Daarbij kan gesteld worden dat de vele discussies een behoorlijke mate van communis opinio hebben opgeleverd over de wijze en het niveau van toepassing van arbeidstijdverkorting alsmede over de kosten van de operaties. Men dient namelijk zoveel mogelijk te zoeken naar flexibele en gedifferentieerde, dat wil zeggen aan de specifieke arbeidsorganisatorische problemen aangepaste (gezien productie-omstandigheden, marktpositie, toegepaste produktietechnieken, regionale arbeidsmarktsituatie en dergelijke) toepassingsmodaliteiten. In het verlengde daarvan moet dan zoveel mogelijk worden geprobeerd de afspraken decentraal invulbaar te maken. Daarnaast is kosten- of budgetneutraliteit een centrale voorwaarde.

In dit artikel willen wij voorlopig verslag doen van de onderhandelingsresultaten op het gebied van de arbeidstijdverkorting en de daaraan gekoppelde werkgelegenheidsaspecten. De nadruk ligt hierbij op de algemene arbeidstijdverkorting namelijk de invoering van de 38-urige werkweek in 1983/1984 en de invoering van de 36-urige werkweek in 1985⁵ waarbij gegevens tot juli 1985 zijn verwerkt. Er zal daarnaast echter ook aandacht besteed worden aan andere vormen en aspecten van arbeidstijdvermindering. In een slotparagraaf zullen de ATV-resultaten van drie jaar Stichtingsakkoord nader tegen het licht van de maatschappelijke herverdelingsdiscussie worden gehouden. Het onderzoek is medio oktober 1985 afgesloten.

2. Het CAO-overleg in de jaren 1983-1984

Het belangrijkste onderhandelingspunt in de CAO-onderhandelingen 1983/1984 was de invoering van een 38-urige werkweek. Deze vermindering van de arbeidstijd is in grote mate gerealiseerd waarbij echter de overheid - hoe ironisch gezien haar intenties en bezweringen rond november 1982 - bij het particulier bedrijfsleven flink achterbleef. Ultimo 1983 waren er voor zo'n 1,3 miljoen werknemers in het bedrijfsleven (dit is ongeveer 60 tot 65% van het totaal CAO-werknemers exclusief de trendvolgers) overeenkomsten afgesloten die een gemiddelde ATV van 5% inhielden.⁶ In het merendeel van deze overeenkomsten (58%) werd de ATV vertaald in het inleveren van de prijscompensatie in ruil voor roostervrije dagen. Het inleveren van de prijscompensatie werd voor het overgrote deel gebruikt voor herstel van de bedrijfsrendementen. Zo heeft het Centraal Plan Bureau berekend dat 75% ten goede is gekomen aan rendementsherstel en 25% aan herverdeling van arbeid. Voor zover er sprake was van herverdeling van arbeid had dit echter vooral betrekking op het behoud van werkgelegenheid en het wegwerken van personele overcapaciteit waarmee de meeste bedrijven te kampen hadden. Het wegwerken van dit 'overtollig arbeidspotentieel' heeft er toe geleid dat momenteel in de meeste bedrijven de rek in het personeelsbestand er grotendeels uit is. Dit betekent dat een verdergaande ATV (36 uur of minder) nu waarschijnlijk dus wel tot herbezetting kan gaan leiden.

In de bij de Miljoenennota 1985 gevoegde Rapportage Arbeidsmarkt wordt een overzicht gegeven van de ontwikkelingen rond arbeidstijdverkorting en de daaraan gerelateerde herverdelingsproblematiek vanaf het Stichtingsakkoord tot eind 1984. Deze gegevens completeren de eerder verstrekte cijfers. Tot eind 1984 blijkt in 25% van de bedrijven en voor 60% van de werknemers in het particuliere bedrijfsleven een regeling over ATV te zijn overeengekomen. Voor de publieke sector inclusief de trendvolgers beliep dit bijna 100%. Het waren vooral de grote bedrijven die ATV-afspraken hebben gemaakt. Van het grote aantal kleine bedrijven met minder dan tien werknemers (160.000) had slechts 18% een regeling ter zake getroffen terwijl bij de grote bedrijven met meer dan honderd werknemers (3200) ruim driekwart een akkoord over ATV tot stand was gekomen. Vooral organisatorische problemen blijken voor kleinere bedrijven een blokkade op arbeidstijd te vormen. Ook blijkt uit het overheidsrapport dat het hogere personeel minder vaak tot een ATV-regeling kan of wil komen.⁷ De eerder genoemde achterstand van de overheid bij het particuliere bedrijfsleven op ATV-gebied blijkt ten slotte uit het verschil op jaarbasis van de ATV-omvang (61 respectievelijk 40 uur, gemiddeld 52 uur). Naast de invoering van de 38-urige werkweek zijn er tijdens het CAO-overleg van 1983/1984 ook nog andere belangrijke maatregelen aan de orde gekomen in verband met de herverdeling van de arbeid. De belangrijkste daarvan zijn de verlaging van de uittredingsleeftijd en maatregelen voor jongeren. Eind 1983 was voor het merendeel (75%) van de werknemers onder een CAO een VUT-leeftijd van 62 jaar⁸ ingesteld. De genomen maatregelen voor jongeren betroffen een kortere werkweek, dan wel - gezien de 'normale' wekelijkse arbeidstijd - deeltijdbanen en het in dienst nemen van extra leerlingen.

Hoewel exacte cijfers over het aantal extra gecreëerde banen voor jongeren door de genomen maatregelen ontbreken, was niettemin in 1983 de jeugdwerkloosheid nog extreem hoog. Daarom riep in juli 1984 de Stichting van de Arbeid de CAO-partijen op om bij de komende onderhandelingen wederom extra aandacht te besteden aan de jeugdwerkloosheid. Gestreefd moest worden alle schoolverlaters (70.000) waar mogelijk op te vangen terwijl daarnaast ook het aantal langdurig werkloze jongeren met 20.000 omlaag gebracht zou moeten worden. In overeenstemming met de oproep van de Stichting vormde de bestrijding van de jeugdwerkloosheid inderdaad een van de hoofdpunten van de CAO-onderhandelingen van 1985.⁹ Maar het belangrijkste onderhandelingspunt vormde echter de invoering van de 36-urige werkweek. Behalve deze twee werkgelegenheidsonderwerpen lagen ook nog twee materiële eisen, te weten koopkrachthandhaving en 100 % ziekengeld, op de onderhandelings tafel. Daar zowel de ATV als de materiële eisen gefinancierd worden uit de nominale loonruimte stonden beide verlangens in concurrentie tot elkaar. In de volgende analyse van de CAO-resultaten van 1985 wordt deze spanning nader bekeken.

3. De CAO-resultaten van 1985

De werkgeversorganisatie VNO toonde zich in mei 1985 zeer tevreden over de CAO-onderhandelingen zoals die in de meeste bedrijfstakken en ondernemingen waren afgesloten.¹⁰ Uit een door de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) - vroeger het loonbureau geheten - opgesteld overzicht¹¹ over de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 1985 bleek namelijk dat de afgesloten overeenkomsten een gedifferentieerd beeld lieten zien, geheel in overeenstemming met de vrije, decentrale onderhandelingen en de wensen van de ondernemers. De lonen en andere arbeidsvoorwaarden bleken nu meer aan te sluiten op de uiteenlopende en complexe posities van de afzonderlijke bedrijfstakken en ondernemingen.

In genoemd overzicht zijn alle in 1985 afgesloten (principe)akkoorden opgenomen die van toepassing zijn op 5000 of meer werknemers. In totaal gaat het hierbij om 45 overeenkomsten voor circa 1.358.700 werknemers, wat ongeveer 65 % van het totaal aantal CAO-werknemers exclusief de trendvolgers uitmaakt. Uit de gegevens blijkt dat de CAO's zowel naar looptijd als naar lonen, prijscompensatie, VUT-regelingen en arbeidstijdverkorting een uiterst gedifferentieerd beeld vormen. Zo hebben van de 45 akkoorden er 27 een looptijd van één jaar en de overigen een variërende looptijd van langer dan een jaar. Wat de overeengekomen loonsverhogingen betreft is in de éénjarige akkoorden voor ongeveer 70 % van de werknemers een loonsverhoging van 1 % à 2 % afgesproken. In de meerjarige akkoorden liggen de loonsverhogingen tussen de 1 % à 1,5 %. Voor het merendeel van de werknemers is het systeem van automatische prijscompensatie afgeschaft en vervangen door een systeem van algemene loonsverhogingen. In de akkoorden waar het systeem van automatische prijscompensatie nog wel is gehandhaafd, vindt meestal een gedeeltelijke uitbetaling plaats. Het VNO blijkt niet alleen tevreden over de differentiatie van de CAO-

resultaten maar ook over het feit dat de uitkomsten van het overleg, een duidelijke bijdrage lijken te leveren aan de centrale doelstellingen van het Stichtingsakkoord, namelijk zicht op een verder herstel en groei van rendementen en werkgelegenheid. Als we echter het overzicht in ogenschouw nemen en daarbij in de gaten houden wat er reeds in de jaren 1983 en 1984 tot stand is gekomen, moeten we constateren dat het Verbond voor wat betreft de werkgelegenheidsmaatregelen wel snel tevreden is gesteld. Daarvoor moeten met name de VUT-regelingen, de arbeidstijdverkortening en vooral de werkgelegenheidseffecten nader worden gezien. In overeenstemming met de decentrale onderhandelingen vertonen ook deze onderhandelingselementen een gedifferentieerd beeld. Zo zijn er akkoorden waarin de uittredingsleeftijd structureel verlaagd is, terwijl er daarnaast akkoorden zijn waar én geen structurele én geen éénmalige veranderingen rond de 'vrijwillige' VUT tot stand zijn gekomen. Een systematisering (tabel 1) van de mutaties in de VUT-regelingen geeft aan dat in 66% van de (41) contracten geen structurele verlaging van de uittredingsleeftijd heeft plaats gevonden en in ruim 76% geen éénmalige verlaging.

Tabel 1: Wijzigingen in VUT-regelingen overeengekomen tijdens de CAO-onderhandelingen

<i>Omschrijving</i>	<i>Aantal CAO's</i>	<i>Aantal werknemers</i>
Geen structurele wijzigingen	27	825.500
Wel structurele wijzigingen	14	399.200
waaronder:		
– verlaging VUT-leeftijd naar 62 jaar	1	10.500
– verlaging VUT-leeftijd naar 61 jaar	8	134.700
– verlaging VUT-leeftijd naar 60 jaar	4	194.000
– verlaging VUT-leeftijd naar 59 jaar	1	60.000
Geen eenmalige verlaging	31	907.700
Wel eenmalige verlaging namelijk:	10	317.000
– naar 61 jaar	1	7.500
– naar 60 jaar	7	143.000
– naar 59 jaar	2	166.500
Totaal	41*	1.224.700

Bron: Samengesteld uit: Ontwikkelingen in CAO's in 1985. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 's-Gravenhage, 21 juni 1985 blz. 8.

* Drie CAO's hadden geen VUT-regeling en de CAO voor het bankbedrijf is buiten beschouwing gebleven omdat in het bankbedrijf alleen een deeltijdakkoord over ATV overeengekomen is.

Voor het merendeel van de werknemers blijft dus de, reeds in 1983/1984 overeengekomen vervroegde uittredingsleeftijd van 62 jaar gehandhaafd. Een gelijksoortige blik biedt een overzicht van de wekelijkse arbeidsduur (zie tabel 2). Voor de meeste werknemers blijft de 38-urige werkweek gehandhaafd. Het overzicht van de DCA toont aan dat de arbeidstijdverkortende resultaten van de 45 (principe)akkoorden mager te noemen zijn. Voor 8,3% van de in het onderzoek betrokken werknemers is helemaal geen ATV overeengekomen. Voor hen geldt dus nog een 40-urige werkweek. Van groter belang lijkt echter dat voor 57% van de CAO-werknemers geen verdergaande ATV is overeengekomen.

Tabel 2: De onderhandelingsresultaten van 45 (principe)akkoorden in de particuliere sector (1985)

<i>Omschrijving</i>	<i>Aantal werknemers</i>	<i>In procenten</i>	
Geen ATV	105.000	8,3	
Gemiddelde 38-urige werkweek:	1.018.400	80,8	
– reeds in 1983/1984 overeengekomen		721.000	57,2
– in 1985 overeengekomen		297.400	23,6
Op termijn 36 uur	136.600	10,9	
Totaal	1.260.000	100,0	

Bron: Samengesteld uit: Ontwikkelingen in CAO's in 1985. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 's-Gravenhage, 21 juni 1985.

In totaal is dus voor ruim 80% van de hier onderzochte CAO-werknemers een 38-urige werkweek overeengekomen. Ook voor ambtenaren en de werknemers in de non-profitsector is een 38-urige werkweek bereikt. Wanneer we er gemakshalve van uit gaan dat de resultaten van de onderzochte CAO's niet veel van de resultaten van de kleine(re) CAO's afwijken, kunnen we globaal stellen dat voor ongeveer 74% van de (betaald) werkzame afhankelijke beroepsbevolking een 38-urige werkweek geldt.¹² Helaas klopt deze redenering niet helemaal omdat er in feite geen 36-urige werkweek voor ruim 10% van de CAO-werknemers afgesloten is. Per 17-7-1985, - recenter dan de bovenstaande tabel -, waren er namelijk bij de DCA 23 CAO's aangemeld en 32 principe-akkoorden bekendgemaakt waarin 10% ATV vastgelegd was.¹³ Het totaal aantal werknemers dat onder deze principe-akkoorden viel liep uiteen van 179.000 tot 206.000. Dit betekent dat slechts 6% a 7% van het totaal aantal werknemers in het particuliere bedrijfsleven onder een regime van een 36-urige werkweek valt.

De industriële sector, en daar binnen met name de voedings- en genotmiddelenindustrie, en de grafische industrie (inclusief de drukkerijen) dragen het meest bij aan de arbeidstijdverkorting. Sommige bedrijven zoals Heineken, Douwe Egberts, V & D en Electro Schmelzwerk zijn snel met een 36-urige werkweek akkoord gegaan. Een indeling naar bedrijfsklassen (tabel 3) laat zien hoe de 36-urige werkweek over de verschillende bedrijfsklassen is verdeeld.

Tabel 3: Aantal (principe)akkoorden (A) en aantal betrokken werknemers (B) waarvoor een gemiddelde 36-urige werkweek overeengekomen is

<i>Bedrijfsklassen</i>	<i>A</i>	<i>B</i>
Industrie waarvan:	35	102.494
– voedings- en genotmiddelenindustrie	9	33.800
– grafische industrie inclusief drukkerijen	7	59.650
– papier- en papierwarenindustrie	3	1.704
– chemische industrie	9	2.849
– rubber- en kunststofverwerkende industrie	2	113
– industrie voor bouwmaterialen, aardewerk en glas	4	2.878
– overige industrie	1	1.500
Bouwnijverheid en installatiebedrijven	3	17.075
Handel	4	5.421
Transport en opslagbedrijven	6	2.263
Verzekering en zakelijke dienstverlening	2	12.018
Overige dienstverlening	5	106.946
Totaal	55	286.217

Bron: Samengesteld uit: 'Stand van zaken per 17-7-1985 met betrekking tot CAO's met een arbeidsduurverkorting van 10%'. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden 's-Gravenhage 26-7-1985.

Uit de tabel blijkt dat voor 286.217 werknemers een 36-urige werkweek overeengekomen is. Dit aantal is echter niet juist omdat in het overzicht ook een aantal (deeltijd)werknemers opgenomen is waarvoor de regeling niet geldt of verplicht is.¹⁴ Vandaar dat de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden opgave doet van een aantal werknemers waarvoor een 36-urige werkweek geldt, variërend tussen de 179.000 en 206.000. Relateren we deze aantallen aan de totale afhankelijke beroepsbevolking dan blijkt dat voor slechts 3,5% à 4% daarvan momenteel een 36-urige werkweek vastligt.

4. Herbezetting

Naast de invoering van arbeidstijdverkorting zijn uiteraard de herbezetting van de vrijkomende arbeidsplaatsen en de eventuele afspraken daaromtrent van cruciale betekenis voor een evaluatie van het Stichtingsakkoord. Bij de behandeling van de CAO-resultaten is reeds gesteld dat de eerste tranche ATV slecht tot werkzaamheid van het overtollig personeel heeft geleid ofwel, in meer positieve termen, waarschijnlijk tot behoud van de bestaande werkgelegenheid. In de rapportage arbeidsmarkt 1985 worden de werkgelegenheidseffecten van ATV tussen eind 1982 en maart/april 1985 besproken.¹⁵

Daaruit blijkt dat er een verandering is opgetreden van behoud van arbeidsplaatsen naar uitbreiding die met name samenhangt met het aantrekken van de bedrijvigheid. Door verbeterde afzetmogelijkheden blijkt voor een toenemend percentage bedrijven de noodzaak te bestaan de door ATV verloren gegane arbeidsuren te compenseren via de werving van nieuwe werknemers. Herbezetting of behoud van arbeidsplaatsen blijkt voornamelijk plaats te vinden in de grote bedrijven. Zo heeft arbeidstijdverkorting in bedrijven met meer dan honderd werknemers voor 52% een bepaald werkgelegenheidseffect gehad. Voor bedrijven met minder dan tien werknemers bedroeg dat effectieve percentage daarentegen slechts zeventien

terwijl de tussencategorie bedrijven 26% scoorde. Dit betekent dat voor veel bedrijven de invoering van enigerlei vorm van arbeidstijdverkorting niet tot een bijdrage aan de herverdeling van arbeid heeft geleid. Cijfermatig betreft dit ongeveer 33.000 bedrijven met zo'n 865.000 werknemers. De Rapportage noemt als belangrijkste argumenten voor het ontbreken van een bepaald werkgelegenheidseffect: bedrijfstijdverkorting, produktiviteitsverbetering en afzet- en bezettingsfactoren.

Het gemiddelde herbezettingspercentage voor alle bedrijven wordt geschat op 20% à 25%. Tegenover bedrijven waar ATV niet tot een werkgelegenheidseffect heeft geleid (waar 55% van de werknemers werkzaam zijn), staan de overige bedrijven met ongeveer 50% herbezetting. Voor de overheid en de trendvolgers geeft de rapportage een herbezettingspercentage van 65% waardoor uiteindelijk een integraal herbezettingspercentage van circa 35% resulteert. Gekwantificeerd komt dit in totaal neer op circa 25.000 full-time banen.

Ten aanzien van de vervroegde uittredingsregelingen kan worden gesteld dat geen gefundeerd oordeel over de mate van herbezetting kan worden gegeven. Tamelijk speculatief beraamt de Rapportage de herbezetting van de VUT-regelingen op enkele tienduizenden arbeidsplaatsen.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de vooruitzichten op verdere werkgelegenheidseffecten via ATV-afspraken in CAO-verband niet duidelijk zijn. In het merendeel van de 55 in tabel 3 genoemde (principe)akkoorden over een 36-urige werkweek (30 CAO's) wordt er geen uitspraak gedaan over de te verwachten werkgelegenheidseffecten. In de overige overeenkomsten wordt verwacht dat de vermindering van de arbeidstijd zal leiden tot uitbreiding van de werkgelegenheid (7 CAO's), behoud van werkgelegenheid (5 CAO's), extra plaatsen voor jongeren (3 CAO's) en een combinatie van laatstgenoemde twee effecten (10 CAO's).

5. Perspectief

Al bijna tien jaar is de discussie rond arbeidstijdverkorting met het oog op een herverdeling van de arbeid aan de gang. De recente ontwikkelingen in het CAO-gebeuren kunnen dan ook geplaatst worden tegen de achtergrond van deze discussie. Puntsgewijs genoteerd levert dit de volgende gevolgtrekkingen op:

1. Arbeidstijdverkorting leidt niet tot een groter arbeidsvolume in uren per jaar maar wel tot een toename van het aantal werkzame personen, op full-time dan wel op part-time basis, gegeven gelijkblijvende bedrijfstijd en de afwezigheid van 'overtolligheid' in personeelskundig opzicht. Wel kan door een lagere 'normale arbeidsweek', bijvoorbeeld 38 uur, het arbeidsvolume in manjaren toenemen doch dit is slechts een definitieve handgreep.
2. Het is momenteel niet duidelijk hoe de huidige werkloosheid - mede gezien de prospecten op economisch, technologisch en demografisch gebied - in voldoende mate op conventionele wijze kan worden bestre-

den. Geen enkele economische theorie is in staat - buiten de ponering van een, algemeen als onrealistisch gehouden, exorbitante economische groei - in voldoende mate aangrijpingspunten te leveren voor de oplossing van het werkloosheidsprobleem.¹⁶

3. De structurele discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt resulteert steeds meer in een 'selectieve, massale en langdurige' werkloosheid; dus een grote werkloosheid geconcentreerd bij een beperkt aantal categorieën van langdurig werklozen. Gezien het welhaast dwingende karakter van arbeidsparticipatie leidt dit tot een toenemende spanning tussen de plicht en het recht op arbeid. Ontlasting aan beide kanten lijkt geboden maar uiterst moeilijk door de aanwezigheid van delicate wrijvingspunten en structurele barrières zoals:

- een toename van personen die 'gelegitimeerd' werkloos zijn (zieken, oudere werknemers, huismoeders, arbeidsongeschikten etc.) lijkt zijn kritische grenzen te bereiken, wil men althans de emancipatiedoelstellingen au serieux nemen of de werkloosheidsduur ook niet tot een legitimatiemotief laten uitgroeien (wat overigens bij een stabiele kern werklozen een steeds meer plausibele beleids optie lijkt);
- het gegeven dat bestaande waardenoriëntaties en normeringen rond arbeid zorg draagt voor een complex van richtlijnen voor en (tijds) structureringen van sociaal-economische en andere maatschappelijke processen;
- een relatieve verzwakking van het recht op arbeid - en dus evenzeer een verdunning van de doelstelling 'volledige werkgelegenheid' - staat of valt bij een bepaalde mate van ontkoppeling van arbeid en inkomen. Voor de verdelingsvariabele arbeid bestaat nog geen 'volwaardig' alternatief. De sociale zekerheid is nog altijd te zeer aan het reguliere arbeidscircuit gekoppeld om een dergelijke grondslag op te leveren.

Gezien het voorgaande lijkt het gebrek aan praktische realiseerbaarheid van een brede arbeidsparticipatie voorlopig geen andere uitweg te bieden dan een herverdeling van arbeid, al of niet via vormen van arbeidstijdverkorting. Daarbij is overigens een combinatie van een meer offensieve economische strategie met het meer passieve verschijnsel ATV niet uitgesloten.

4. Aanvaarding van deze maatschappelijke herverdelingsdoelstellingen verplaatst voor een goed deel de problematiek naar de toepassingswereld van bedrijfstak, en vooral, bedrijf. Op deze niveaus kan het oogmerk op zijn effectiviteit worden getoetst. Maar ook hier liggen echter de nodige voetangels. We noemen er slechts een paar:
 - onduidelijkheid over kosten en baten van ATV-operaties buiten de directe loonkostensfeer;
 - de vele toepassingsmodaliteiten gezien het spectrum en complexiteit van organisatieschema's, produktiemethodes en regionale marktsituaties;
 - rivaliteiten tussen en binnen groepen personeel over doorzetting en vormgeving van ATV alsmede over de wijze waarop 'herverdelingsoperaties' worden uitgevoerd;

- optieverschillen tussen de vakorganisaties en hun leden in de bedrijven niet alleen over keuzen rond ATV zelf, maar ook met betrekking tot loon-tijdafwegingen onder meer in het licht van de economisch-financiële positie van bedrijf of bedrijfstak.

Deze knelpunten zijn grotendeels het gevolg van de problematische vertaling van maatschappelijke doelstellingen naar de feitelijke arbeids- en produktiewereld van de onderneming. In het geding is een macro-micro-vraagstuk dat zijn realiteitslimiet vindt in de bedrijfseconomische, bedrijfskundige en sociaal-culturele veelvormigheid van de organisaties en de daarin werkende personen.

5. Het is tenslotte in de context van de gedane opmerkingen interessant de bevindingen van drie jaar Stichtingsakkoord op een rijtje te zetten. Globaal kunnen een tweetal conclusies worden getrokken:

- er is ontegenzeggelijk op velerlei fronten aan arbeidstijdverkortings gewerkt. Opvallend is daarbij het relatief achterlopen van de collectieve sector bij het particuliere bedrijfsleven.¹⁷ Voor veel werknemers geldt momenteel in algemene zin een gemiddelde werkweek van 38 uur. Verdergaande vermindering gaat moeizaam omdat herbezetting en organisatorische aanpassingen in dat geval steeds meer nodig zullen zijn. Toch mag verwacht worden dat vanwege onder meer de relatieve politieke consensus over het onderwerp en de precedentwerking van de bestaande afspraken over een 36-urige werkweek, binnen niet al te lange tijd de feitelijke gemiddelde werkweek rond de 36 uur zal schommelen;
- de herbezetting van de verschillende collectieve ATV-regelingen is nog zeer schraal te noemen. In de meeste bedrijven, waaronder veel kleine, was in de voorbije jaren de nodige rek en reserve aanwezig om de ATV op te vangen. Er is echter een tendens naar groeiende herbezetting te bespeuren alhoewel hierbij ook economische groeifactoren in het geding zijn. In ieder geval lijkt verdere arbeidstijdvermindering in toenemende mate een substantieel effect te gaan sorteren voor de 'herverdeling van de werkgelegenheid' zeker ook wanneer men nieuwe, door groei gecreëerde werkgelegenheid evenzeer onderwerpt aan herverdelingsoogmerken. Daarbij is het noodzakelijk dat ook aan de werknemerskant een grotere flexibiliteit van inzet mogelijk moet zijn.¹⁸ De standaardweek van 40 uur lijkt daarbij verleden tijd; traditionele arbeidspatronen raken versnipperd, aangepast aan nieuwe produktie- en organisatiestructuren, technologische mogelijkheden, en evenzeer nieuwe wensen van tijdbesteding. Voor de organisaties binnen het arbeidsbestel - de werkgevers- en werknemersorganisaties - liggen hiervoor nieuwe taken.

Noten

¹ In de Stichting van de Arbeid werd tussen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers overeengekomen de CAO-partijen uit te nodigen loonafspraken af te stemmen op rendementsherstel en herverdeling van de arbeid.

² Op 4 april 1985 is de ministerraad akkoord gegaan met een wetsvoorstel van minister De

Koning van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de Wet op de Loonvorming te veranderen. De verandering houdt in dat de overheid alleen nog in de loonvorming in de marktsector mag ingrijpen in geval van een acute noodsituatie van de economie veroorzaakt door een of meer schoksgewijs optredende factoren. De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel moet nog volgen.

3 Met behulp van de zogenaamde parapluwet konden reeds vastgelegde loonaanspraken opgeschort worden teneinde overleg te kunnen voeren over de uitbetaling dan wel een alternatieve aanwending.

4 In het in 1972 tot stand gekomen Centraal akkoord spraken de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties af om te streven naar een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Deze afspraak was in de meeste bedrijfstakken in 1974/1975 gerealiseerd.

5 Gesteld kan worden dat in de feitelijke vormgeving van de 38-urige dan wel 36-urige werkweek nogal wat toepassingsvariatie mogelijk is. Definitorisch niet bepaald correct kan een 38-urige werkweek in deze context dan ook worden ingevuld door bijvoorbeeld een 40-urige werkweek annex rooster vrije dagen. Zie voor een overzicht van ATV en de diverse aspecten: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gedeelde arbeid, gedeelde vreugde, een studie over arbeidstijdverkorting, IVA Tilburg 1981.

6 Ontwikkelingen in CAO's sinds de centrale aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden oktober 1983.

7 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rapportage arbeidsmarkt 1985, 's-Gravenhage, september 1985, blz. 61 t/m 63. Zie ook H. A. van Stiphout, Arbeid op een breukvlak van ontwikkelingen, referaat gehouden op de studiedag van de Studiekring post-Keynesiaanse economie, 's-Gravenhage, 6 september 1985.

8 Ontwikkelingen in CAO's, sinds de centrale aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, oktober 1983, blz. III.

9 Een doelstelling die gezien recente ontwikkelingen in onder meer de metaalsector, gedeeltelijk als mislukt kan worden beschouwd. Zie A. van Zweeden, Het leven is altijd sterker dan de leer, NRC, 9-10-1985.

10 De onderneming. Analyse CAO-afspraken; differentiatie een feit, 17 mei 1985.

11 Ontwikkelingen in CAO's in 1985. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 21 juni 1985.

12 Het aantal CAO-werknemers in het particuliere bedrijfsleven bedraagt ongeveer 2.325.000 en de betaalde werkzame afhankelijke beroepsbevolking circa 4.300.000 (incl. deeltijdwerkers). $0,8 \times (2.325.000 - 1.260.000) + 800.000$ (ambtenaren) + 500.000 (trendvolgers) + 1.018.400 (zie tabel 2) = 3.170.000.

Dit aantal gerelateerd aan de totale afhankelijke werkzame beroepsbevolking is 74%. Wat betreft de deeltijdwerkers wordt er vanuit gegaan, mits duidelijk anderszins aangegeven, dat een evenredige ATV van toepassing is verklaard. In de praktijk echter wordt vaak met het oog op de handhaving van het inkomen de (verkorte) deeltijd tot het oude peil opgehoogd. Daarmee is echter een deel van de herbezettingsruimte gemoeid.

13 Stand van zaken per 17-7-1985 met betrekking tot CAO's met een arbeidsduurverkorting van 10%. Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 's-Gravenhage 26-7-1985.

14 Hierbij gaat het met name om 80.000 deeltijdwerkers werkzaam in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf die van de ATV-regeling uitgesloten zijn. Daarnaast is voor een aantal deeltijdwerkers (ongeveer 2000) die ATV-regeling niet verplicht. Tenslotte zijn er in het overzicht een aantal bedrijven - zoals Flexovit en Daf Trucks - waar de 36-urige werkweek reeds in 1983/1984 overeengekomen was, niet in het overzicht opgenomen.

15 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rapportage arbeidsmarkt 1985, 's-Gravenhage, september 1985, blz. 63 e.v.

16 Zie hieromtrent o.a. E. Malinvaud, Mass unemployment, Worcester 1984. Zie voor de ongunstige werkloosheidsperspectieven vooral op Europees niveau: The OECD-observer nr. 136, September 1985, blz. 3 t/m 8.

17 Niet alleen opvallend vanwege haar voortdurende lippendienst aan de ATV-zaak maar ook door een vergelijking met ander Europees overheidsbeleid. In België bijv. zijn er al een paar jaar de zogenaamde 'experimenten - Hansenne' aan de gang waarbij door overheidsvergunningen in de sfeer van de arbeidstijd met redelijk succes nieuwe arbeidstijdpatronen worden uitgeprobeerd. Zie: Hoger Instituut voor de Arbeid, (KUL), Nieuwe vormen van arbeidstijdregeling, de experimenten-Hansenne, Leuven, februari 1985.

18 Vergelijk A. M. C. Vissers, Arbeid op een breukvlak van ontwikkeling. Kan de arbeidsmarkt de arbeid nog organiseren? Referaat gehouden op de studiedag van de Studiekring post-Keynesiaanse economie, 's-Gravenhage 6 september 1985.