



Afscheid van collectieve arbeidstijdverkorting

A.F. VAN ZWEEDEN

Moet de uitkomst van de cao-onderhandelingen van dit jaar nu als een nederlaag of als een overwinning voor de vakbonden worden beschouwd? De 36-urige werkweek die centraal stond en als inzet gold van acties in een aantal bedrijven, is maar in enkele ondernemingen bereikt. In sleutel-cao's als die van Philips, Akzo, Hoogovens en de grote metaalindustrie zijn geen concrete afspraken over verdergaande arbeidstijdverkorting tot stand gekomen. Precies zoals de secretaris van het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, mr. F.S. van Hove, had verwacht zijn er contracten voor één jaar gesloten en zullen er studies worden ondernomen die moeten aantonen of een 36-urige werkweek in 1986 wel kan worden uitgevoerd. Dit is een uitkomst die met enige welwillendheid kan worden uitgelegd als een erkenning van werkgeverskant dat verdere arbeidsduurverkorting bespreekbaar is. In werkelijkheid is dit compromis meer een alibi voor de vakverenigingen om hun aftocht te dekken.

Materieel kan het resultaat van de onderhandelingen niet slecht worden genoemd. In de meeste gevallen worden behoud van koopkracht en honderd procent ziekengeld verzekerd. Ook is wel het een en ander bereikt met uitbreiding van vutregelingen en uitvoering van jeugdwerkplannen. Het zijn juist deze bijkomende eisen geweest die het verwezenlijken van de centrale doelstelling van de vakverenigingen hebben bemoeilijkt. In feite heeft de vakbeweging niet gekozen voor meer werk door middel van herverdeling van arbeid. Door tegelijkertijd behoud van koopkracht en 100% ziekengeld voorop te stellen kwam de eerste prioriteit dusdanig in gedrang dat het besluit om de zaak nog maar even in beraad te houden allerminst als een concessie van de kant van de bonden kan worden beschouwd. Ze moeten immers beseft hebben dat niet al hun eisen tegelijkertijd konden worden verwezenlijkt.

Er is ook reden om te betwijfelen of de bonden hun eis voor verdergaande arbeidsduurverkorting over een jaar wel staande kunnen houden. Weliswaar zal zich dan niet de door de regering veroorzaakte complicatie met de verlaging van het ziekengeld voordoen, maar wel dringen zich dan

andere verwickelingen op, zoals de invoering per 1 januari 1986 van een gewijzigd stelsel van sociale zekerheid. Het valt nog niet te overzien wat de gevolgen daarvan zijn voor het arbeidsvoorwaardenbeleid. Het is echter niet ondenkbaar dat de sociale partners zich genoodzaakt zullen zien onderhandelingen aan te gaan over aanvullende werkloosheidsregelingen die op nieuw beslag zullen leggen op een deel van de beschikbare loonruimte.

Dit jaar zijn de onderhandelingen gevoerd onder de leus: vijf eisen, één vuist. Daarin komt tot uiting dat de vakbeweging iets onmogelijks heeft nagestreefd. Ze heeft zowel de belangen van de werkenden als de werklozen trachten te dienen. Waarschijnlijk komt er dit jaar een loonkostenstijging van drie à vier procent uit de bus als gevolg van de door werkgevers tamelijk grif ingewilligde looneisen. In sommige publikaties is daaruit de conclusie getrokken dat daardoor op termijn 40.000 arbeidsplaatsen zullen worden vernietigd. Dit wordt beweerd op grond van het „loonspoorboekje” van het Centraal Planbureau. Met alle respect voor dit instituut en zijn modellen: ik geloof toch dat dit een al te mechanistische gevolgtrekking is. De loonsverhogingen worden immers alleen in die ondernemingen en bedrijfstakken toegepast waar sprake is van verbetering van de rendementen en van voldoende produktiviteitsstijging. Wanneer de 3-procentgolf zich als een olievlek over de hele economie zou uitbreiden en ook bedrijven zou meesleuren die zich een dergelijke kostenstijging niet kunnen veroorloven, zou een negatief effect voor de werkgelegenheid optreden. In de spoorboekjes van het CPB wordt geen rekening gehouden met de uiteenlopende uitkomsten die het gedecentraliseerde loonoverleg oplevert. Dit doet overigens weinig af aan de stelling dat de zaak van de werkgelegenheid niet gediend is met een algemene loonbeweging.

Bij de onderhandelingen was er overigens geen sprake meer van looninlevering bij verdere verkorting van de arbeidstijd, die bovendien gepaard moest gaan met zo groot mogelijke herbezetting. De onderhandelaarster van de Industriebond FNV bij Akzo, Pauline van der Linden, typeerde de uitkomst van het cao-overleg als

„goed voor de werknemers, maar slecht voor de werklozen.” Dat was een eerlijke uitspraak, maar toch geldt die een uitkomst die de vakbeweging aan eigen tactiek heeft toe te schrijven. Van Hove begroet de onderhandelingsresultaten als het einde van de discussies over collectieve vormen van arbeidsduurverkorting. Hoewel wij van vakbondsbestuurders andere geluiden horen, zou de NCW-secretaris wel eens gelijk kunnen krijgen. Uniforme regelingen van werktijden verdragen zich immers slecht met gedecentraliseerd overleg en met de uiteenlopende behoeften van de werknemers. De wijzigingen in de manier waarop de arbeid wordt georganiseerd bieden ook minder mogelijkheden voor splitsing en deling van arbeidstaken. De opbrengst van arbeidsduurverkorting voor de werkgelegenheid zou, mede als gevolg van veranderingen in de aard van het werk, wel eens kunnen tegenvallen.

De individualisering en „verambachtelijking” van de arbeid (Huppes) zijn kenmerkend voor technologische en maatschappelijke ontwikkelingen waaruit een nieuw type werknemer en een andere, flexibeler, organisatie van de arbeid zullen ontstaan. Ongetwijfeld zal de produktiviteitsstijging die gepaard gaat met de technologische vernieuwingen tot verdere verkorting van de arbeidsduur leiden. Op korte termijn valt daarentegen te verwachten dat juist in de innovatieve sectoren arbeidsduurverkorting minder toepassing zal vinden, omdat het daar gaat om specialistische functies, waarvoor het aanbod nog schaars is. Arbeidsduurverkorting is een van de middelen om de werkloosheid te bestrijden. Het zal selectief moeten worden toegepast, omdat de achterliggende werkloosheidsproblematiek zo sterk gedifferentieerd is. De harde kern van de werklozen is er niet mee geholpen. Arbeidstijdverkorting is alleen een middel om mensen aan werk te helpen die niet tot de problematische groep van moeilijk plaatsbaren behoren. Waarschijnlijk zullen we tegen het eind van dit jaar een ander soort discussie over herverdeling van arbeid kunnen verwachten. Het zou mij niet verbazen als daarbij minder accent wordt gelegd op collectieve arbeidstijdverkorting.

A.F. van Zweeden