

# Cao's en werkgelegenheid

M.H.C. Lever\*

**Z**ullen de cao's voor 1995 goed of slecht zijn voor de werkgelegenheid? In dit artikel worden de effecten van verschillende afspraken nader onderzocht. *Loonmatiging blijkt effectiever dan het maken van werkgelegenheidsafspraken. Ook arbeidsduurverkorting kan helpen, maar dit gaat wel ten koste van de materiële welvaart. Flexibilisering van de arbeidstijden heeft op termijn een positieve invloed op de werkgelegenheid. In dit licht bezien vormen de uitkomsten van de cao-onderhandelingen voor 1995 geen bedreiging voor de werkgelegenheid.*

De cao-onderhandelingen van 1995 brengen heel wat beroering teweeg. Minister Melkert van Sociale Zaken en Werkgelegenheid roept op tot loonmatiging. De vakbeweging is echter teleurgesteld over de effecten daarvan op de werkgelegenheid en dreigt met forse looneisen voor 1996 als de werkgevers niet bereid zijn meer afspraken te maken over werkgelegenheid. De vakbeweging denkt dat verdere arbeidsduurverkorting nodig is; de werkgevers hebben meer vertrouwen in flexibilisering van de arbeidstijden. Premier Kok en PvdA-fractie leider Wallage, ten slotte, maken zich zorgen over de effecten van de nieuwe cao's op de werkgelegenheid. Ze dreigen zelfs dat de lastenverlichting voor het bedrijfsleven niet door gaat.

De discussie rond de cao-onderhandelingen roept een vijftal vragen op. Hoe groot is het effect van loonmatiging op de werkgelegenheid dat de vakbeweging kan verwachten? Hoe effectief zijn werkgelegenheidsafspraken? Leidt arbeidsduurverkorting tot meer werkgelegenheid en, zo ja, hoeveel? Wat is het effect van flexibilisering op de werkgelegenheid? Vormen de uitkomsten van de cao-onderhandelingen van 1995 een bedreiging voor de werkgelegenheid?

## Loonmatiging

De meeste economen zijn van mening dat loonmatiging een positieve invloed heeft op de werkgelegenheid<sup>1</sup>. Deze mening is gebaseerd op de neoklassieke theorie. Hoe groot deze invloed is kan beantwoord worden door middel van empirisch onderzoek. Loonmatiging wordt hier gedefinieerd als een ontwikkeling van de loonkosten die achterblijft bij de stijging van producentenprijzen en arbeidsproductiviteit<sup>2</sup>.

Een recent onderzoek naar de determinanten van de werkgelegenheid in Nederland geeft een indicatie van de invloed van de reële loonvoet op de werkgelegenheid<sup>3</sup>. In dit onderzoek is een werkgelegenheidsvergelijking geschat op basis van gegevens voor 65 bedrijfsgroepen in de Nederlandse industrie (1974-1986) en voor 18 sectoren in de Nederlandse marktsector (1963-1990). In de vergelijking is het niveau van de werkgelegenheid (in logaritmen) de te verkla-

ren variabele en zijn de reële loonvoet, de produktie (in termen van toegevoegde waarde) en het aantal gewerkte uren (alle ook in logaritmen) de verklarende variabelen. De schattingen impliceren dat op lange termijn de prijselasticiteit van de werkgelegenheid bij constante produktie in de industrie gelijk is aan -0,27 en voor de marktsector -0,16. De (absoluut gezien) kleinere elasticiteit voor de marktsector is in overeenstemming met de intuïtie dat de substitueerbaarheid van arbeid en kapitaal in de industrie groter is dan in de dienstensector.

In een internationaal overzicht van meer dan 100 empirische studies komt Hamermesh tot de conclusie dat de meeste schattingen in het interval -0,15 tot -0,75 liggen. De gemiddelde schatting in zijn overzicht bedraagt -0,30<sup>4</sup>. Deze schattingen van de prijselasticiteit van de arbeidsvraag vallen kleiner uit dan in sommige eerdere studies voor Nederland. De Commissie Economische Deskundigen en Theeuwes vonden op basis van enkele Nederlandse studies schattingen tussen -0,33 en -1<sup>5</sup>. Het lijkt erop dat de

\* De auteur is werkzaam als senior-onderzoeker bij de afdeling Fundamenteel Onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf te Zoetermeer. Hij dankt A.J.M. Kleijweg, W.A. Marquering en A.R. Thurik voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.  
1. Zie F.H.J. Don, Loonmatiging in perspectief, *ESB*, 28 april 1993, blz. 390-391; G.J.M. de Vries, Loonmatiging, groei en werkgelegenheid, *ESB*, 5 oktober 1994, blz. 888-891.  
2. Deze definitie wijkt af van diegene die soms door de vakbeweging wordt gehanteerd, aangezien niet wordt uitgegaan van de prijsindex voor consumenten. Zie B. van Riel en M. Wilke, Coördinatie van loonvorming in Nederland, *ESB*, 8 december 1993, blz. 1120-1123.  
3. Zie M.H.C. Lever, *Firm size and employment determination: evidence for Dutch manufacturing industries*, mimeo, EIM, Zoetermeer, 1995.  
4. Zie D.S. Hamermesh, *Labor demand*, Princeton University Press, Princeton, 1993, blz. 135.  
5. Zie Commissie Economische Deskundigen, *Rapport flexibiliteit van de arbeidsmarkt en werkloosheid*, Sociaal Economische Raad, Den Haag, 1987; J.J.M. Theeuwes, Arbeid en belastingen, in: Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde, *Belastingheffing en belastingvorming*, Stenfort Kroese, Leiden, 1988.

prijselasticiteit van de arbeidsvraag kleiner is dan in het verleden wel werd gedacht.

Hierbij moet wel bedacht worden dat tot nu toe verondersteld is dat de produktie constant blijft. Hoe realistisch is deze veronderstelling? Lagere lonen maken het mogelijk om lagere prijzen te vragen, waardoor de afzet toe kan nemen. Voor individuele ondernemingen geldt dat de prijselasticiteit van de vraag (absoluut gezien) groter is dan één. Op geaggregeerd niveau is dit effect waarschijnlijk vrij gering. Op de binnenlandse markt wordt het voordeel van lagere prijzen min of meer teniet gedaan door lagere inkomsten uit arbeid. Op de exportmarkt verdwijnt het effect van lagere prijzen als op termijn de wisselkoers zich aanpast aan het verschil in inflatie. Dit betekent dat de totale arbeidsvraagelasticiteit (absoluut gezien) mogelijk iets groter is dan de eerder gevonden waarde. Mijn tentatieve inschatting is dat 1% loonmatiging op lange termijn goed is voor ongeveer 0,25 à 0,5% meer werkgelegenheid. De laatste waarde komt overeen met de schatting van het CPB dat 4% loonmatiging leidt tot 1,9% (86.000 arbeidsjaren) meer werkgelegenheid<sup>6</sup>. In twaalf Nederlandse macro-economische modellen bedraagt het effect van 1% loonmatiging op de werkgelegenheid gemiddeld eveneens ongeveer 0,5%<sup>7</sup>.

Er zijn ook enkele economen die het belang van loonmatiging aanvechten. Hiertoe behoren Van Schaik en Kleinknecht<sup>8</sup>. Zij beargumenteren dat loonmatiging een negatieve invloed heeft op de groei van de produktiviteit. Voor de onderbouwing van deze relatie verwijzen zij naar de theorie van creatieve destructie van Schumpeter. Deze auteurs wijzen terecht op het belang van innovaties, strategische investeringen en herstructurering. Ze hebben echter niet overtuigend aan kunnen tonen dat bij forse loonstijgingen innovatieve bedrijven hun minder innovatieve concurrenten beter kunnen verslaan dan bij een meer gematigde loonontwikkeling; of dat bij forse loonstijgingen het rendement op innovaties hoger is dan bij een gematigde loonontwikkeling. Mijn conclusie is dat loonmatiging werkt, maar innovaties, strategische investeringen, herstructurering, en dergelijke niet overbodig maakt.

## Werkgelegenheidsafspraken

In hoeverre leiden werkgelegenheidsafspraken tot meer werkgelegenheid? In de theorie van collectieve loonvorming wordt verondersteld dat de vakbeweging streeft naar hoge lonen en naar (bijna) volledige werkgelegenheid<sup>9</sup>. Ten einde zekerheid te hebben zou de vakbeweging bij de cao-onderhandelingen graag afspraken maken over de werkgelegenheid. De werkgevers behouden graag hun vrijheid om de werkgelegenheid vast te stellen, zodanig dat de winst maximaal is gegeven de hoogte van de lonen, de produktietechnologie en de mogelijkheden op de afzetmarkt. De lijn die het verband aangeeft tussen de loonhoogte en de winstmaximaliserende werkgelegenheid wordt aangeduid als de arbeidsvraagcurve.

Binnen de theorie van collectieve onderhandelingen zijn drie basismodellen te onderscheiden. Deze modellen zijn gebaseerd op verschillende veronder-

stellingen ten aanzien van het onderhandelingsproces. In het monopolie-model bepaalt de vakbond de loonvoet. De werkgever stelt, gegeven de loonvoet, de werkgelegenheid vast. De uitkomst van dit model ligt op de arbeidsvraagcurve. In het 'right to manage'-model wordt onderhandeld over de loonvoet; de werkgelegenheid wordt nog steeds eenzijdig bepaald door de werkgever. De uitkomst van de loononderhandelingen is mede afhankelijk van de onderhandelingsmacht van de twee partijen. Ook in dit model ligt de uitkomst op de arbeidsvraagcurve. In het efficiënte onderhandelingsmodel wordt zowel over de loonvoet als over de werkgelegenheid onderhandeld. De uitkomst ligt dan niet op de arbeidsvraagcurve.

Theoretisch is het mogelijk door over zowel loonvoet als werkgelegenheid te onderhandelen tot een voor beide partijen gunstiger uitkomst te komen, dan door alleen over de loonvoet te onderhandelen<sup>10</sup>. Dit geldt echter alleen indien onderhandelingen over werkgelegenheid plaats vinden in één onderneming of sector. Indien deze onderhandelingen over werkgelegenheid in de hele economie gevoerd worden dan levert dit wel hogere lonen, maar niet meer werkgelegenheid op<sup>11</sup>. Praktisch gezien lijkt het efficiënte onderhandelingsmodel voor Nederland weinig realistisch. Aangezien de cao-onderhandelingen voor ruim 80% op bedrijfstakniveau plaats vinden, is ieder niveau van werkgelegenheid dat afwijkt van het meest winstgevende voor de individuele onderneming moeilijk af te dwingen.

## Arbeidsduurverkorting

In hoeverre leidt arbeidsduurverkorting tot meer werkgelegenheid? Is het zo dat verkorting van de arbeidsduur met 5% (bij voorbeeld van 38 tot 36 uur) leidt tot 5% meer werkgelegenheid? Dit is niet aannemelijk, om drie redenen. Ten eerste sluit het arbeidsaanbod van werklozen niet aan op de arbeidsvraag

6. Zie Centraal Planbureau, *Centraal Economisch Plan*, Sdu, Den Haag, 1993, blz. 171.

7. Zie F.A.G. den Butter, De determinanten van de arbeidsvraag in Nederland, *Maandschrift Economie*, 1993, blz. 67-87. Voor de modellen die het effect van loonmatiging op de werkgelegenheid uitdrukken in arbeidsjaren heb ik de effecten omgerekend in percentages. Overigens lopen de geschatte effecten uiteen van 0,15 tot 1,55%.

8. Zie A.B.T.M. van Schaik, Het CEP 1993: onderbelichte ontwikkelingen, *ESB*, 7 april 1993, blz. 320-321; A.B.T.M. van Schaik, Loonmatiging in perspectief: Naschrift, *ESB*, 28 april 1993, blz. 392-393; en A.B.T.M. van Schaik, Werk boven inkomen?, *ESB*, 1 juni 1994, blz. 510-512. Zie A. Kleinknecht, Heeft Nederland een loongolf nodig? Een neo-Schumpeteriaans verhaal over bedrijfswinsten, werkgelegenheid en export, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, nr. 2, 1994, blz. 5-24.

9. Voor een uitgebreid overzicht van de theorie en empirie van collectieve loonvorming zie hoofdstuk 2 in M.H.C. Lever, *Union wage formation and (un)employment*, dissertation 93-17, Datawyse, Maastricht, 1993.

10. Zie I.M. McDonald en R.M. Solow, Wage bargaining and employment, *American Economic Review*, nr. 5, 1981, blz. 896-908.

11. Zie P.R.G. Layard en S.J. Nickell, Is unemployment lower if unions bargain over employment?, *Quarterly Journal of Economics*, nr. 3, 1990, blz. 773-787.

die ontstaat bij arbeidsduurverkorting. Ten tweede leidt verkorting van de arbeidsduur waarschijnlijk tot een verhoging van de arbeidskosten per uur. Ten derde kan arbeidsduurverkorting van invloed zijn op de produktiviteit van arbeid.

Bij een forse generieke verkorting van de arbeidsduur ontstaat er een 'mismatch' tussen vraag en aanbod van arbeid. Er ontstaat vraag voor alle beroepen en opleidingsniveau's, terwijl in het aanbod van werklozen lager opgeleiden sterk oververtegenwoordigd zijn. Deze oververtegenwoordiging van laag opgeleiden kan veroorzaakt zijn door verdringing op de arbeidsmarkt. Indien dit het geval is, dan kan deze slechte aansluiting gedeeltelijk worden opgelost door werknemers die een hoger opleidingsniveau hebben dan voor die functie vereist is een hogere functie te geven. Te verwachten valt echter dat voor sommige beroepsgroepen en opleidingsniveaus toch tekorten ontstaan. Dit zou dan een opwaartse druk op de loonvoet uit kunnen oefenen. Hierdoor zou een deel van de door arbeidsduurverkorting gecreëerde werkgelegenheid weer verdwijnen.

Verkorting van de arbeidsduur kan ook om andere redenen leiden tot een verhoging van de arbeidskosten per uur. Om de loonkosten per uur constant te houden is het in ieder geval noodzakelijk dat er (jaar)loon ingeleverd wordt evenredig aan de arbeidsduurverkorting. Zittende werknemers zullen zich wellicht verzetten tegen een dergelijke inkomensachteruitgang. Zelfs indien de loonkosten constant blijven, zouden de arbeidskosten per uur kunnen stijgen door hogere niet-loon kosten. Hierbij valt te denken aan de kosten voor training, werkruimte, enzovoort, die voor een groter aantal werknemers moeten worden gemaakt.

Verkorting van de arbeidsduur kan ook van invloed zijn op de arbeidsproduktiviteit. Of deze invloed positief of negatief is, valt moeilijk te zeggen. Enerzijds kan verkorting van de arbeidsduur er toe leiden dat werknemers vaker werkzaamheden aan elkaar moeten overdragen. Het extra benodigde overleg kan leiden tot een daling van de produktiviteit. Anderzijds kan verkorting van de arbeidsduur er toe leiden dat werknemers minder vermoeid raken. Hierdoor zou de produktiviteit toe kunnen nemen.

Een eerste indruk van de effecten van arbeidsduurverkorting wordt verkregen door de verkorting van de arbeidsduur en de stijging van de werkloosheid over een periode van enkele jaren voor verschillende landen te vergelijken. Dan blijkt dat landen met weinig verkorting van arbeidsduur (VS, Japan, Zweden) een kleinere toename van de werkloosheid kennen dan landen met een forsere verkorting van de arbeidsduur (Nederland, Frankrijk, Spanje en VK)<sup>12</sup>. Dit suggereert dat arbeidsduurverkorting niet leidt tot verlaging van de werkloosheid. Deze benadering zegt natuurlijk niet alles, omdat geen rekening is gehouden met andere factoren zoals de loonontwikkeling, de conjunctuur en het arbeidsaanbod. Bovendien is niet duidelijk wat oorzaak en gevolg is.

Via het schatten van een arbeidsvraagvergelijking is het mogelijk wel rekening te houden met de loonontwikkeling en de conjunctuur. Uit het eerder genoemde onderzoek naar de determinanten van de

werkgelegenheid in de Nederlandse industrie blijkt dat er een negatief verband bestaat tussen het aantal gewerkte uren en de werkgelegenheid in personen. De invloed van het aantal gewerkte uren op de werkgelegenheid is in kleine bedrijven aanmerkelijk geringer dan in grote. In alle gevallen is de invloed van arbeidsduurverkorting op de werkgelegenheid minder dan proportioneel. Hoe groot de invloed exact is verdient nader onderzoek.

De bovenstaande resultaten zijn gebaseerd op een partiële analyse. Het Centraal Planbureau heeft de effecten van een arbeidsduurverkorting van 5% met behulp van een lange termijn algemeen evenwichtsmodel voor de Nederlandse economie geanalyseerd<sup>13</sup>. Een verkorting van de arbeidsduur leidt via de verkrapping van de arbeidsmarkt tot een stijging van de uurlonen. Deze stijging is niet voldoende om de inkomensdaling van de arbeidsduurverkorting te compenseren. Het arbeidsaanbod, onder meer van partners van kostwinners, zal toenemen. Hoewel het aantal werkzame personen stijgt met 1,5 à 2%, neemt de werkloosheid slechts af met 0,5%. Door de hogere uurlonen dalen zowel het aantal gewerkte uren als de produktie met ongeveer 2%. De arbeidsduurverkorting leidt dus wel tot een lagere werkloosheid, maar gaat ten koste van de materiële welvaart<sup>14</sup>.

## Flexibilisering van arbeidstijden

In hoeverre leidt flexibilisering van arbeidstijden tot meer werkgelegenheid? Alvorens bij deze vraag stil te staan wil ik aangeven hoeveel werknemers te maken hebben met flexibilisering van arbeidstijden en wat de belangen zijn van werkgevers en werknemers bij flexibilisering.

Volgens de Arbeidsrekeningen van het CBS neemt het aantal flexibele arbeidscontracten gestaag toe. In 1987 waren er 414.000 banen van werknemers met een flexibel arbeidscontract, in 1993 waren het er 586.000. De eerste cijfers voor 1994 tonen aan dat deze trend zich afgelopen jaar heeft doorgezet<sup>15</sup>. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen bedrijfsklassen ten aanzien van de inzet van flexibele arbeid. Het aandeel van flexibele banen in het totale aantal banen is hoog in de detailhandel (20%), de horeca (25%) en in de zakelijke dienstverlening (31%). Het aandeel van flexibele arbeid in de metaal- en elektro-technische industrie, het bank- en verzekeringswezen en in het openbaar bestuur is minder dan 1%<sup>16</sup>.

12. Zie P.R.G. Layard, S.J. Nickell en R. Jackman, *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford, 1991, blz. 505.

13. Zie Centraal Planbureau, *Centraal Economisch Plan*, Sdu, Den Haag, 1994, blz. 120.

14. Voor bevestiging van dit resultaat voor België zie J. Plasmans en A. Vanroelen, Reducing working time for reducing unemployment? A macroeconomic simulation study for the Belgian economy, in: H. Motamen (red.), *Economic modelling in the OESO countries*, Chapman and Hall, Londen, 1988, blz. 561-608.

15. Zie Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaal-Economische Maandstatistiek*, nr. 12, Voorburg, 1994.

16. Zie Centraal Bureau voor de Statistiek, Jaarlijks onderzoek naar werkgelegenheid en lonen 1992, Supplement bij de Sociaal-Economische Maandstatistiek, nr. 3, Voorburg, 1994.

Samenhangend met de verschillen tussen bedrijfsklassen bestaan er verschillen tussen beroepsgroepen ten aanzien van de flexibiliteit van de arbeidsinzet. De flexibiliteit is hoog onder winkelbedienden en andere verkopers, koks, kelners, buffetbedienden en dergelijke, agrarische beroepen, en onder laders, lossers, inpakkers, grondwerk- en kraanmachinisten. Flexibele arbeid wordt meer dan evenredig verricht door vrouwen, jongeren en laag-opgeleiden<sup>17</sup>.

De behoefte aan flexibele arbeid bestaat vooral aan de vraagzijde, dat wil zeggen aan de kant van de werkgevers<sup>18</sup>. Deze behoefte kan verklaard worden uit technologische veranderingen en uit toenemende concurrentie. Technologische veranderingen, met name op het terrein van de micro-elektronica, maken het mogelijk sneller nieuwe produkten op de markt te brengen en meer differentiatie in produkten aan te brengen, om zo meer in te spelen op de behoeften van consumenten. Deze flexibilisering van de productie vereist ook flexibiliteit in de inzet van arbeid. Toenemende internationale concurrentie vergroot het belang van verlaging van de kosten per eenheid produkt. De toename van de internationale concurrentie hangt samen met de eenwording van de Europese markt, de verlaging van de invoertarieven in het kader van de GATT en met de opkomst van nieuwe geïndustrialiseerde en exporterende landen.

Twee voorbeelden kunnen de effecten van flexibilisering van de arbeid op de kosten verduidelijken. Ten eerste kan het bij een onregelmatige afzet voordeliger zijn om bij pieken extra personeel in te huren dan om in dalen een personeelsreserve aan te houden. Een voorbeeld hiervan is de inzet van personeel in warenhuizen van KBB en V&D. Deze concerns hebben een vierdaagse werkweek afgesproken in ruil voor een flexibele inzet van het personeel; zo kan worden voorzien in de behoefte aan extra personeel op koopavonden en op zaterdag. Ten tweede kan koppeling van flexibilisering van arbeidstijden aan bedrijfstijdverlenging leiden tot een efficiënter gebruik van kapitaalgoederen. Een voorbeeld hiervan is de invoering van een vierdaagse werkweek van negen uur per dag door de Nederlandse vestiging van de vrachtwagenfabriek Scania.

Flexibele arbeid voorziet soms ook in een behoefte aan de aanbodzijde, dat wil zeggen aan de kant van de werknemers. Deze behoefte kan verklaard worden uit de wens om bij voorbeeld werk en zorgtaken te combineren. Ook kan een flexibele arbeidsrelatie een opstap zijn naar een vaste arbeidsrelatie. Er kleven voor werknemers echter ook nadelen aan flexibele arbeidsrelaties. Eén nadeel is dat flexibele arbeid dikwijls leidt tot onzekerheid wat betreft de hoogte van het inkomen. Een ander nadeel is dat het soms moeilijk is om aangeboden werk te weigeren. Bovendien wordt lang niet altijd een vergoeding gegeven voor de vereiste beschikbaarheid. In de praktijk lopen de belangen van werkgevers en werknemers bij flexibilisering niet altijd parallel.

Er is nog weinig empirisch onderzoek verricht naar de invloed van flexibilisering van arbeidstijden op de werkgelegenheid. Een recent onderzoek naar de effecten van verruiming van de winkelsluitingstijden, die een flexibilisering van de arbeidstijden nood-

zakelijk maakt, suggereert dat dit leidt tot een kleine toename van de werkgelegenheid<sup>19</sup>. Het is niet uitgesloten dat de effecten van flexibilisering, mogelijk gecombineerd met bedrijfstijdverlenging, bij kapitaalintensieve productie groter zijn. Door de efficiëntere inzet zijn de effecten van flexibilisering van arbeidstijd op korte termijn mogelijk negatief; door de lagere kosten kan de afzet echter toenemen, zodat de effecten op lange termijn waarschijnlijk positief zijn.

## Conclusies

Loonmatiging levert banen op. Een tentatieve schatting is dat 1% loonmatiging leidt tot 0,25 à 0,5% meer werkgelegenheid. Dit is minder dan in het verleden door sommigen werd gedacht. Dit verklaart misschien het gevoel van de vakbeweging dat loonmatiging weinig oplevert. Doordat de collectieve loononderhandelingen in Nederland zich voornamelijk op bedrijfstakniveau afspeelen is het moeilijk om afdwingbare afspraken over werkgelegenheid te maken. Theoretisch is het aannemelijk dat de effecten van afspraken over werkgelegenheid beperkt zijn. Arbeidsduurverkortening heeft een positieve invloed op de werkgelegenheid (in personen), maar het effect is minder dan proportioneel. Bovendien gaat arbeidsduurverkortening ten koste van de materiële welvaart. Hoe groot het effect van arbeidsduurverkortening op de werkgelegenheid precies is verdient nader onderzoek. De effecten van flexibilisering van arbeidstijden op de werkgelegenheid zijn op termijn waarschijnlijk positief. Hier is echter ook nog weinig empirisch onderzoek naar gedaan.

In het licht van deze resultaten vormen de uitkomsten van de cao-onderhandelingen voor 1995 geen reden tot zorg. De loonontwikkeling is gematigd; de contractuele loonstijgingen liggen rond de stijgingen van de producentenprijzen. In de schoonmaakbranche is bovendien afgesproken een cao-schaal op het niveau van het minimumloon in te voeren. Ook zijn er enkele werkgelegenheidsafspraken gemaakt. In het streekvervoer vallen geen gedwongen ontslagen tot juni 1996 en in de schoonmaakbranche worden 1000 langdurig werklozen aangesteld voor een periode van twee jaar. De arbeidsduur wordt verder verkort. In de zorgsector gaat de werkweek van 36 naar 34 uur, bij de banken van 38,4 naar 36 uur. Verder worden de arbeidstijden flexibeler in de zorgsector en in het streekvervoer. Als het kabinet de beloofde lastenverlichting voor het bedrijfsleven ook nog door laat gaan, dan gaat de werkgelegenheid komend jaar echt wel omhoog.

## Marcel Lever

17. Zie H.B.A. Bierings en J.C.M. Imbens, Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie; uitkomsten van de enquête beroepsbevolking, *Supplement bij de Sociaal-Economische Maandstatistiek*, nr. 5, CBS, Voorburg, 1992.

18. Zie Adviesbureau Arbeidszaken NCW, *Differentiatie in arbeidspatronen*, Den Haag, september 1994.

19. Zie H.J. Gianotten en H.J. Heeres, Winkelsluiting en werkgelegenheid, *ESB*, 8 februari 1995, blz. 124-128 en 133.