



De beloning van schaarste op de arbeidsmarkt

DRS. L. FAASE

Inleiding

Alhoewel deze beschouwing kritisch van karakter zal zijn, moet het WRR-rapport *Vernieuwingen in het arbeidsbestel* een indrukwekkende studie genoemd worden. Bij het onderzoek naar „een tiental denkbeelden die beogen het arbeidsbestel te veranderen” is nogal wat sociaal-economische „know how” gemobiliseerd. Het valt te verwachten dat de afzonderlijke studies op zich zelf een belangrijke rol in de meningsvorming blijven spelen. Ook het rapport zelf maakt een actuele indruk. Er is veelal gedegen gebruik gemaakt van beschikbaar onderzoeksmateriaal.

Belangrijk is ook dat op een aantal punten de realiteitswaarde van de denkbeelden is ingeschat d.m.v. doorberekening van de financieel-economische en maatschappelijke consequenties. Dat maakt de discussie over het basisinkomen of het verzorgingsloon wat concreter (of wellicht zelfs overbodig). Toch moet de vraag worden gesteld of een benadering van het arbeidsbestel vanuit een aantal denkbeelden niet te fragmentarisch is. De samenhang tussen de ge-

presenteerde denkbeelden is in ieder hoofdstuk sterk impliciet aanwezig, maar verzuimd wordt om deze expliciet aan te brengen. Dat versterkt het „déja vu”-karakter van de gepresenteerde denkbeelden. De WRR-studie is meer samenbundelend dan integratief en daarmee lijkt meer verwarring gecreëerd dan orde aangebracht. Een tweetal kanttekeningen hierbij.

In de eerste plaats is gekozen voor denkbeelden waarvoor een zeker maatschappelijk draagvlak aanwezig moet worden geacht. Verwezen wordt naar maatschappelijke groeperingen als politieke partijen, vakbonden, kerken of belangengroepen. De maatschappelijke betekenis van de denkbeelden is daarmee echter nog niet geduid, zeker niet omdat op een aantal fundamentele ethische vragen nauwelijks wordt ingegaan. Bovendien mag worden uitgegaan van de veronderstelling dat het arbeidsbestel in belangrijke mate wordt gedragen door (de organisaties van) werkgevers en werknemers. Het is tekenend voor de studie dat de ontwikkelingen in de arbeidsverhoudingen met enkele paragrafen worden afgedaan en voorts nauwelijks meer

ter sprake komen. Een groot aantal denkbeelden echter kan niet anders dan via (gedecentraliseerde!) cao-onderhandelingen in de praktijk worden gebracht, hetgeen bij voorbeeld in sterke mate geldt voor de keuzemogelijkheden die er ten aanzien van herverdeling van de beschikbare werkgelegenheid zijn. Wat dat betreft is de commissie-Wagner 1) met betrekking tot de beloningsverhoudingen en het vraagstuk van de arbeidstijdverkortung tot een realistischer opstelling gekomen.

In de tweede plaats kan worden opgemerkt dat aan het rapport een probleemstelling dan wel een richtinggevend uitgangspunt ontbreekt. De verschillende denkbeelden zijn primair naar de materiële betekenis uitgewerkt, maar uit een dergelijke sectorale benadering van het arbeidsbestel laat zich maar moeilijk een samenhangend beleid destilleren. De denkbeelden zijn daarmee blootgesteld aan opportunistische prioriteitsstellingen. De grote terughoudendheid van de WRR hangt ongetwijfeld samen met de overtuiging dat hierbij politieke appreciaties een rol spelen. Niet ten onrechte kwam Van der Geest 2) in een eerste reactie tot de conclusie dat de WRR belangrijk basismaterieel heeft aangedragen, maar dat de discussie over vernieuwingen in het arbeidsbestel nu pas echt kan beginnen.

In het navolgende zal hiertoe een bescheiden poging worden ondernomen. Naast een aantal algemene opmerkingen zal vooral worden ingehaakt op het hoofdstuk over de arbeidsmarkt: „Schaarsteverhoudingen en beloningsstructuur”. Ook de kwaliteit van de arbeid komt, zij het kort, aan de orde.

1) Adviescommissie inzake het industriebeleid, *Een nieuw industrieel elan*, juni 1981.
2) L. van der Geest, *Vernieuwing in het arbeidsbestel*, *ESB*, 13 januari 1982.

Uitgangspunten voor beleid

Een verdere discussie over de contouren van een vernieuwd arbeidsbestel dient zich te baseren op duidelijke uitgangspunten of doelstellingen. In het WRR-rapport zijn dergelijke uitgangspunten terug te vinden als „achtergronden”. Deze achtergronden zijn bij voorbeeld:

- de doelstelling van volledige en volwaardige werkgelegenheid;
- de decentralisatie in de arbeidsverhoudingen;
- de emancipatie;
- de ontwikkeling van de werkloosheid.

Volledige en volwaardige werkgelegenheid

Het WRR-rapport komt tot de conclusie dat er, uitgaande van de huidige verzorgingsmaatschappij, twee maatschappelijke ontwikkelingen mogelijk zijn. Daarbij wordt een ontwikkeling het meest waarschijnlijk geacht waarbij betaald werk voorop blijft staan, het recht hierop zich verder verbreidt en de bestaande werkgelegenheid meer en meer wordt verdeeld. Minder waarschijnlijk wordt geacht een ontwikkeling waarbij de nauwe band tussen plicht tot werk, recht op werk, en loon naar werk wordt doorbroken. Mijns inziens staat de maatschappelijke keuze voor de doelstelling van volledige werkgelegenheid niet of nauwelijks ter discussie. De crisis in de verzorgingsstaat accentueert al te duidelijk zowel het recht als de plicht voor ieder individu om in het eigen levensonderhoud te voorzien. Het is om die reden op zijn minst merkwaardig dat de discussie over het basisinkomen of het gegarandeerde minimuminkomen weer is opgelaaid. Er is immers geen reden om aan te nemen dat de waardering voor betaalde arbeid als middel tot maatschappelijke plaatsbepaling sterk is veranderd. Met andere woorden, binnen een scenario dat mikt op volledige en volwaardige werkgelegenheid kan een discussie over het basisinkomen gevoeglijk achterwege blijven.

Wat zo langzamerhand wel noodzakelijk wordt, is een vertaling van deze macrodoelstelling van sociaal-economisch beleid naar het niveau van de arbeidsorganisatie. De waarden die aan het arbeidsbestel ten grondslag liggen, worden immers met name op dat niveau „waar” gemaakt. Volledige en volwaardige werkgelegenheid, economische groei en een rechtvaardige inkomensverdeling betekenen voor de onderneming een beleid gericht op de (on) aantrekkelijkheid van het werk, de medezeggenschap en de organisatie en instrumentering van het sociale beleid waarmee de totaliteit van het ondernemingsbeleid ter discussie staat 3). Het hoeft geen betoog dat wat dit betreft de rijke na-oorlogse traditie van „humanisering van de arbeid” nog niet veel meer heeft opgeleverd

dan een eerste begin van overeenstemming over betrekkelijke triviale onderwerpen als werkoverleg en taakroulatie.

Decentralisatie in de arbeidsverhouding

Het proces van decentralisatie is niet van vandaag of gisteren 4), maar lijkt zich nu in sterke mate door te zetten. Dat betekent dat de onderneming zowel het integratiekader als de machtsbasis voor het vakbondswerk kan gaan vormen.

Op de vraag of structurele wijzigingen in de zeggenschapsverhoudingen mogelijk zijn, kan nog nauwelijks antwoord worden gegeven. Het moeizame verloop van de reeks experimenten met medezeggenschap geeft nog weinig reden tot vreugde. De werkgeversorganisaties leggen vooralsnog de nadruk op vormen waarin verbetering van de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsmotivatie centraal staan. Desondanks lijkt zich een smalle basis van overeenstemming tussen sociale partners af te tekenen 5).

Het is goed er hier (nogmaals) nadrukkelijk op te wijzen dat er een direct verband is tussen de kwaliteit van de arbeid en belangrijke discrepanties op de arbeidsmarkt. Kerkhoff 6) heeft onlangs het WRR-rapport als een aanpassings-scenario gekarakteriseerd; een diep treurig verhaal dat in de vergetelheid zal raken o.m. omdat het rapport niet duidelijk één koers aanwijst als de meest juiste. Dat moge waar zijn, het lijkt overdreven daaraan de conclusie toe te voegen dat de WRR „met een sterke nadruk op de kwaliteit van de arbeid” op de verkeerde weg is. Of, dat slecht werk beter is dan geen werk. Dit soort crisisjarenachtige stellingnamen speelt alleen werkgevers, en met name meer conservatief ingestelden onder hen, verder in de kaart en kan nauwelijks een onderhandelingsbasis vormen op grond waarvan de werknemer een nieuwe machtspositie in de onderneming kan veroveren. Nu de sociale partners, getuige het recente advies inzake het sociale beleid in de onderneming 7), de nadere invulling van dit beleid tot zich hebben getrokken, dient een duidelijke relatie tussen kwalitatieve aspecten van het werk en het (gedecentraliseerd) systeem van arbeidsverhoudingen te worden gelegd.

Emancipatie

Het bovenstaande kort samenvattend, moet worden gezegd dat het sociaal-economisch beleid alleen aan kwaliteit kan winnen door haar macrodoelstellingen operationeel te maken op het niveau van de arbeidsorganisatie. Dat geldt in dezelfde mate voor de wijze waarop het emancipatiestreven in het arbeidsbestel wordt gehonoreerd. Emancipatie-doelstellingen zijn altijd sterk verweven geweest met participatie op de arbeidsmarkt. Hoewel niet eenvoudig, is het

heel wel mogelijk de noodzakelijke vernieuwingen in het arbeidsbestel geheel en al vanuit dit gezichtspunt te schetsen 8). Naar alle waarschijnlijkheid zou dan aan de hoge prioriteit voor deeltijdarbeid zoals die in de huidige werkgelegenheidsplannen figureert een vroegtijdig einde zijn gekomen, hetgeen ook vanuit het oogpunt van sociale ongelijkheid gewenst lijkt.

Een consequente doordenking van emancipatie in het arbeidsbestel, door middel van arbeidstijdverkorting, verzorgingsloon, (betaald) educatief verlof en individualisering van de sociale zekerheid (een vergeten denkbeeld?), dan wel het kostwinnerschap, kan zeker tot een coherent scenario leiden. Nu dreigt een ongecoördineerde en ook ondoordachte ontwikkeling met tegengestelde tendensen. Emancipatie kan immers leiden tot een belangrijke herverdeling van arbeid en inkomen met als gevolg een geweldige inkomensnivellering gemeten naar individuen. Er kan ook een proces op gang komen waarbij (WAO-ers gaan en gehuwde vrouwen komen) onder de huidige condities de inkomensverdeling over economische eenheden grote en onrechtvaardige verschillen laat zien.

Werkloosheid

Ten slotte nog een nadere typering van de werkloosheidsproblematiek. Veel onzekerheden over de kwantitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt behoeven er niet te zijn. De ontwikkeling van het arbeidsaanbod is binnen zekere marges vrij nauwkeurig te schatten, waarbij verschil van mening kan bestaan over de toekomstige participatie van gehuwde vrouwen en uittreding via de WAO. Beide variabelen zijn overigens beïnvloedbaar. Grote onzekerheid bestaat er over de ontwikkeling van de vraagzijde, zodat wat dat betreft verschillende scenario's mogelijk blijven. Het lijkt echter niet onrealistisch uit te gaan van een geringere (of geheel geen) groei van de werkgelegenheid tot ver in de jaren negentig.

Visser heeft op basis van de studie van Bron 9) berekend dat er weinig aan-

3) COB/SER, *Beleidsoriëntatienota sociale bedrijfsproblematiek*, Den Haag, 1981.

4) L. Faase, *Veranderingen in het systeem van arbeidsverhoudingen*, *ESB*, 15 december 1976.

5) COB/SER, *Voortgang van het programma Experimenten Medezeggenschap*, Den Haag, 1981.

6) W. H. C. Kerkhoff, *De Volkskrant*, 24 december 1981. Kerkhoff verrichtte met enkele collega's een voorstudie ten behoeve van het rapport.

7) SER, *Advies inzake sociaal beleid in de onderneming*, Den Haag, maart 1981.

8) Emancipatiecommissie, *Advies arbeid*, Rijswijk, oktober 1980.

9) A. M. C. Visser, *Werkgelegenheid, werkloosheid en arbeidsmarktgedrag in de jaren '80*, *Sociaal Maandblad Arbeid*, maart 1981; J. A. H. Bron, *Arbeidsaanbodprojecties 1980-2000*, WRR, Den Haag.

leiding is anders te veronderstellen. In zijn pessimistische (!) variant zou de werkloosheid in 1985 uitkomen op 434.000 manjaren en in 1990 op 700.000. Vanaf 1990 mag worden uitgegaan van een stabiel werkloosheidsniveau. De intussen gerealiseerde werkloosheidscijfers geven alleen hoop dat bij een weer aantrekkende conjunctuur de werkloosheid de 15% niet al te ver zal overstijgen, maar op veel minder behoeven we deze eeuw (bij ongewijzigd beleid), niet te rekenen. Vanuit dit „werkloosheidsperspectief” doet de bezorgdheid voor de onomkeerbaarheid van de arbeidstijdverkortende maatregelen wat vreemd aan.

Een gemiddelde arbeidstijdverkortening van 10% bij gelijkblijvende produktietijd lijkt derhalve een eerste optie voor de onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en die onderhandelingen kunnen uiteraard niet beperkt blijven tot de kwartaire sector. Hervreiding van werk impliceert tot op grote hoogte hervreiding van inkomen. Dat laatste appelleert sterk aan de solidariteit van werkenden onderling, en van de actieven met de niet-actieven. Er zijn echter tegengestelde tendensen waarneembaar. Zo zou verdere inkomensnivellering tot de onmogelijkheden behoren. Indien dit oordeel op een brede overeenstemming berust, zou zowel arbeidstijdverkortening als verdere emancipatie in het arbeidsbestel eveneens onmogelijk zijn.

Ook een eventuele herstructurering van de beloningsverhoudingen kan alleen zinvol worden ondernomen indien er een brede maatschappelijke erkenning is dat sommige beroepen of activiteiten worden ondergewaardeerd en andere worden overgewaardeerd. Is die erkenning afwezig dan zullen allerlei inhaalmanoeuvres de beoogde effecten teniet doen. Het uiteindelijke resultaat kan dan niet anders zijn dan dat de netto-nettokoppeling zal moeten worden losgelaten, dan wel dat de sociale-zekerheidspremies sterk omhoog zullen gaan. Met het laatste wordt uiteindelijk het besteedbaar inkomen van de werkende verkleind, zonder dat daar hervreiding van arbeid en enige compensatie in tijd tegenover staat. Zelfs met een maximum aan solidariteit lijkt dat op den duur geen aantrekkelijk perspectief.

Arbeidsmarkt en beloningen

Wanneer vernieuwingen in het arbeidsbestel gekoppeld worden aan een hernieuwde oriëntatie op de industriële sector dan is zowel naar de vraagzijde als naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt een mobiliserend beleid nodig. Daartoe moet de werking van de arbeidsmarkt worden verbeterd. Het WRR-rapport noemt in navolging van de commissie-Wagner als belangrijkste knelpunten: — toegenomen kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod in termen

- van opleiding, beroep en leeftijd;
- onaangename werkomstandigheden vooral in de industrie;
- sterke concurrentie van de overheid vanwege betere secundaire arbeidsomstandigheden;
- de acceptatie van een veranderend ziektemeldingsgedrag en plaatsing van onbenutte arbeid in de WAO als gevolg waarvan dit arbeidspotentieel wordt afgeschermd van de arbeidsmarkt;
- regionale onevenwichtigheden;
- loonverstarring die het aanpassingsproces tussen vraag en aanbod belemmert;
- geringe arbeidsmobiliteit;
- een trager zoekgedrag van werklozen in verband met het verschil in netto-inkomen van werkenden en niet-werkenden.

Deze knelpunten maken een reeks van maatregelen nodig zowel binnen de arbeidsorganisaties als daarbuiten. Zo merkt Van der Zwan 10) op dat er thans in brede kring erkenning bestaat van de noodzaak om in beloningsverhoudingen tot een grotere en ten dele andere differentiatie te komen, alsook om flexibeler te kunnen inspelen op wijzigingen in de marktomstandigheden. Nadrukkelijk legt Van der Zwan een relatie tussen de beloningsstructuur en de organisatie van de arbeid. Daarbij is hij optimistisch over de mogelijkheid om het „Taylorisme” op afstand te houden. Ik ben dat niet, omdat de Tayloriaanse organisatieprincipes nog steeds de basis vormen van menige bedrijfsorganisatie, al was dat (tot nu toe) exclusief de nu weer populair geworden relatie met de beloningsverhoudingen. Het ligt voor de hand te veronderstellen dat in de praktijk eerder sprake zal zijn van regressie dan van vernieuwing. Gaan we er desalniettemin van uit dat het gewent is dat individuele en collectieve prestaties in de beloningsverschillen moeten doorklinken, dan moet zulks vergaande gevolgen hebben voor de organisatiestructuur. Het betekent bij voorbeeld een inbreuk op de veelal rigide en conserverende functieclassificatiesystemen en het maakt andere arbeidsverhoudingen op de werkplek noodzakelijk.

Minder positief valt de tendens naar prestatiegerichte beloningen te waarderen indien er impliciet dan wel expliciet een relatie met de arbeidsallocatie wordt gelegd. Schaarste en prestatie dreigen dan synoniemen te worden. Verruiming van flexibiliteiten in de organisatie wordt al te snel opgeofferd aan flexibiliteit in beloningen op de arbeidsmarkt. Nu is het maar zeer de vraag of door manipulatie met beloningsverschillen tekorten op de arbeidsmarkt kunnen worden opgelost. Meer waarschijnlijk is dat op korte termijn de mobiliteit van marktsterke werknemers wordt vergroot door tegen elkaar opbiedende werkgevers. Op langere termijn is een algehele opwaartse loonbeweging het waarschijnlijke gevolg

en het is ook zeer de vraag of hoeveelheidsaanpassingen zullen volgen. Op zich zelf kan niet worden ontkend dat het verlangen naar een hoger loon of naar verbeterde carrièreperspectieven (dus ook een hoger inkomen) belangrijke factoren zijn in het mobiliteitsproces. Marktsterke werknemers zijn zo in staat gebleken extra financiële voordelen te behalen of functieverhogingen te bewerkstelligen. Dit soort processen speelt nog steeds een rol, maar de ruimte voor een extra beloning van mobiliteit (in welke vorm dan ook) is nagenoeg verdwenen.

Voor werkgevers is dat een reden om een algehele loonsverlaging te bepleiten om ruimte te scheppen voor de schaarse werknemers 11). Een vorm van omgekeerde solidariteit derhalve waarvan de effectiviteit sterk moet worden betwijfeld. Dat de arbeidsmarkt slecht functioneert, is niet bepaald een origineel gegeven. De arbeids(deel)markten hebben de neiging steeds af te wijken van de ideaal geachte situatie. Interessanter is echter de vraag door welke factoren die afwijkingen worden veroorzaakt. De antwoorden op die vraag zijn telkens anders en de rol van beloningsverschillen is alerminst duidelijk. De WRR geeft terecht aan dat de verklaring van beloningsverschillen vanuit de economische en de sociologische optiek elkaar dienen aan te vullen. Niet zelden echter wordt een tegenstelling tussen beide verklaringen gesuggereerd die impliciet is gebaseerd op de veronderstelling dat aan de formele opties waardeoordelen ten grondslag liggen. Dit misverstand leidt er gemakkelijk toe te menen dat economische instituties en geïnstitutionaliseerd gedrag bij voorbaat niet rationeel en disfunctioneel zouden vinden, terwijl de socioloog hieraan juist een grote waarde zou toekennen. De theorie van de gesegmenteerde arbeidsmarkt geeft een voorbeeld van een institutionele ordening waartegen juist vanuit de sociologische analyse nogal wat bezwaren zijn aangevoerd. Het ontkennen van het bestaan van segmenten zou het arbeidsmarktbeleid echter niet veel verder helpen, en maatregelen frustreren. Er kan aldus een onderscheid worden gemaakt tussen modelmatig „wishful thinking” en de sociologische empirie, welke in principe niet (maar soms wel) parallel loopt met formele opties.

Het nuttig gebruik van empirisch materiaal blijft echter aan de beperkte kant. (Zo heeft b.v. de constatering van Van Wezel 12) dat relatief veel werkzoekenden bereid zijn een baan met omscholing

10) A. van der Zwan, Van een conserverend naar een anticiperend economisch beleid, *ESB*, 20 januari 1982, blz. 69.

11) Getuige het voorstel van werkgevers in de Stichting van de Arbeid ten behoeve van het overleg met de regering op 2 december 1981.

12) J. A. M. van Wezel, *Herstructurering in het arbeidsproces*, Tilburg 1972.

te accepteren, niet geleid tot een definitieve ondermijning van de mythe van de geringe arbeidsmobiliteit.) Het verschil tussen de economische en de sociologische benadering spitst zich niet zelden toe op de mate waarin rationeel individueel, dan wel rationeel collectief gedrag in de analyse wordt meegenomen. Toegespast op de zaak waar het hier om gaat, speelt de vraag in hoeverre hogere, marktconforme beloningen tot een verbetering van de werking van de arbeidsmarkt leiden. Het antwoord is vanuit een sociologische analyse niet moeilijk te geven: hogere lonen voor enkelen leiden, gegeven de institutionele koppelingen, tot collectieve verhogingen. Een interessant voorbeeld vormt de zogenaamde extra beloning voor vuil en zwaar werk die aan de politie in het vooruitzicht is gesteld. Interessant is het feit dat deze Amsterdamse eis door Van Thijn vertaald is in een landelijke maatregel. Een directe koppeling die de voorzitter van de hoofdstedelijke politiebond bepaald niet in dank afnam.

Typerend is ook dat een maatregel die bedoeld was om de industrie wat lucht te geven nu ook in de kwartaire sector tot de nodige arbeidsonrust leidt, waaruit een tweetal conclusies kan worden getrokken:

- er is weinig reden om te veronderstellen dat juist in de kwartaire sector sterker op de beloningen bezuinigd kan worden;
- individuele acties of kleinschalige groepsacties worden geabsorbeerd door collectieve acties op grote schaal, met alle gevolgen van dien.

De conclusie mag zijn dat een meer marktconforme beloningsvrijheid de eigen ratio van institutionele weerstanden en verbanden ontkent en niet effectief is. Een dergelijk beleid is gebaseerd op een gebrekkige analyse van de werking van de arbeidsmarkt. De resultaten van de door de WRR geëntameerde onderzoeken en analyses geven weinig zicht op het tegendeel.

Bovendien scherpt het steeds maar weer hanteren van financieel-instrumentele beloningen, de bestaande materiële oriëntatie van werknemers verder aan, hetgeen beschouwd kan worden als een sterke inflatoire factor, terwijl weinig of geen verbetering kan worden verwacht van de kennelijk zo zeer gewenste arbeidsmotivatie. Onlangs heeft Drabbe 13) er dan ook terecht op gewezen dat de oorzaak van wat hij de sociale verstarring noemt, in belangrijke mate binnen de ondernemingen ligt en niet op de arbeidsmarkt. In toenemende mate zijn mensen op de arbeidsmarkt anders gemotiveerd en is het te verdienen loon niet meer de belangrijkste factor voor de allocatie op de arbeidsmarkt. Drabbe verwijt daarbij de WRR een zekere halfhartigheid. De raad onderschrijft deze zienswijze maar komt toch met de aanbeveling de loonprikkel te versterken.

De constatering dat in de huidige situatie de allocatieve functie van het loon te zwak is geworden, moet dan ook worden beschouwd als een nogal dubieus waardeoordeel.

Wat dan wel? Ten eerste: De Sitter wordt niet moe te beweren dat verandering van de organisatie van de produktie niet hoeft te leiden tot een verandering van de produktiviteit. De Sitter heeft daar (alweer) onderzoek naar gedaan met hoopgevende resultaten. (Zie het WRR-rapport en zijn artikel in dit nummer van *ESB*.) Wie denkt dat hiermee dus het middel is gevonden om een hoog ziekteverzuim en een lage arbeidsmotivatie te bestrijden, vindt bij werkgevers een mager gehoor. De economische realiteit gebiedt dat wij ook wat dit betreft economisch rationeel, in plaats van marktconform (lees: modelmatig) handelen. Het lijkt er sterk op alsof de werkelijke waarden in het economisch leven niet worden herkend, hoeveel onderzoek daar ook naar verricht wordt. Ik heb dat ooit de dubbele moraal van de arbeid genoemd: de sterke nadruk die gelegd wordt op de waarde van arbeid staat in geen enkele verhouding tot de praktische consequenties die er uit worden getrokken.

Vervolgens moet geconstateerd worden dat de gewenste flexibiliteit op de arbeidsmarkt meer is gediend met een zelfde investering in (betaald) beroepsgericht educatief verloop en een uitbouw van educatieve voorzieningen. Dit is op dit moment de meest noodzakelijke, meest wenselijke en ook structureel een goede mogelijkheid om op relatief korte termijn een mobiliserende arbeidsmarktpolitiek te voeren. Het herstel van de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt is een aanbeveling die ook in het rapport van de commissie Wagner is terug te vinden.

Daar komt bij dat aard en omvang van de mobiliteit op de arbeidsmarkt in hoge mate worden onderschat. Het is maar zeer de vraag of aan de aanbodzijde van verstarring kan worden gesproken, getuige het grote aantal uitschrijvingen uit de GAB-bestanden 14). Ruwweg geschat vindt ieder jaar 20 à 25% van de beroepsbevolking een (nieuwe) werkgever. Verandering van beroep en/of bedrijfstak komt daarbij veelvuldig voor 15). Weliswaar is de geografische mobiliteit gering, van regionale onevenwichtigheden is echter geen sprake. Onder andere Hartog heeft aan de hand van een vraag/aanbodanalyse erop gewezen dat fricties zich vooral binnen provincies en binnen beroepsgroepen voordoen 16). De hoge mobiliteit op de arbeidsmarkt leidt er overigens toe dat grote verschillen in kwaliteit ontstaan tussen de werkenden en de werkzoekenden (het z.g. structuralisatieproces). Van arbeidsbemiddeling van enige omvang is dan ook geen sprake meer.

De conclusie die uit het bovenstaande mag worden getrokken is dat de slechte

werking van de arbeidsmarkt voor een belangrijk deel wordt veroorzaakt door slechts enkele van de eerdergenoemde factoren, te weten de kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod in termen van opleiding, beroep, leeftijd enz., en de minder aangename werkomstandigheden, met name in de industriële sector. Veel met name jeugdige, werkzoekenden hebben de school te vroeg of met een te algemene opleiding verlaten („de nieuwe ongeschoolden”). Werkgevers betreden de arbeidsmarkt met specifieke eisen ten aanzien van opleiding en/of ervaring, maar kunnen bovendien wat de secundaire arbeidsomstandigheden betreft weinig variatie bieden. De verleiding om dan met de geldbuidel te rammelen is groot, maar er dient niet aan te worden toegegeven.

Ten slotte

Het WRR-rapport lijkt ruime keuzemogelijkheden te bieden uit een scala van vernieuwingsvoorstellen. Vernieuwing of liever verandering van het arbeidsbestel is noodzakelijk, zowel vanuit een oogpunt van industriepolitiek als vanuit het oogpunt van de organisatie van de arbeid.

Bij nader inzien blijkt echter dat het met de keuzemogelijkheden tegenvalt. In feite zijn slechts enkele opties voor nadere analyse bruikbaar. In het bovenstaande heb ik een pleidooi gehouden voor een benadering van het arbeidsbestel die meer integraal van karakter is en haaks staat op de gepresenteerde denkbelden. Daarbij dringt zich de noodzaak op uit te gaan van een nieuw samenstel van maatschappelijke doelstellingen, die voor het ondernemingsniveau te operationaliseren is en de te hanteren beleidsinstrumenten hierop af te stemmen. Dat klinkt voor de hand liggend maar de praktijk bewijst het tegendeel. Het wordt tijd dat aan de doelstelling van volledige en volwaardige werkgelegenheid ook werkelijk inhoud wordt gegeven op de verschillende niveaus waarop werkgevers en werknemers opereren. Dat is mogelijk, maar vooral ook noodzakelijk. Processen van maatschappelijke mobilisatie laten zich nu eenmaal moeilijk op gang brengen met holle frasen.

Leo Faase

13) F. Drabbe, ter gelegenheid van een inleiding voor een regiovergadering van het NIVE, 19 januari 1982.

14) W. J. van de Woestijne, Verstarde arbeidsmarkt blijkt vaak maar een mythe, *NRC Handelsblad*, 3 december 1981.

15) L. Faase, *Mobiliteit en bemiddeling op de arbeidsmarkt*, Den Haag, juli 1981.

16) J. Hartog, *Tussen vraag en aanbod*, Leiden, 1980.