

## De verbeelding is nog steeds niet aan de macht

Waarom is men toch zo totaal gespeend van verbeeldingskracht wanneer het gaat om arbeidsduurverkorting (adv)? Waarom moet elke generatie weer opnieuw dezelfde discussie voeren, dezelfde fouten maken? Gedurende de jaren dertig van deze eeuw en in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw vonden precies dezelfde discussies plaats als nu over een zaak als arbeidsduurverkorting, met gelijke argumenten voor en tegen en met dezelfde koppige hardnekkigheid... Het front Populaire legde de 36-urige-werkweek op in de tweede helft van de jaren dertig, net zoals er nu stemmen op gaan om een 32-urige-werkweek verplicht in te voeren. Er zijn verzachtende omstandigheden aan te voeren, maar het desastreuze effect van deze maatregel op de vooroorlogse Franse economie was te voorzien en was inderdaad ook voorspeld. En wat zien we anno 1984? Duitsland maakt zich op om te gaan staken voor de 35-urige-werkweek met behoud van inkomen!

De discussie behoort voornamelijk over de noodzakelijke synchronisatie te gaan. Natuurlijk is in de loop der tijd de duur van het „actieve” leven, van het werkjaar, de werkweek en de werkdag naar beneden bijgesteld. Net zoals er allerlei sociale voorzieningen zijn ingevoerd in het maatschappelijk landschap. Maar deze veroveringen waren het gevolg van economische vooruitgang. Hier zitten we midden in het probleem van de *premature* invoering van sociale maatregelen. De ontwikkelingslanden weten daar alles van en weren de pressies van vakbonden in rijke landen om allerlei arbeidsnormen in te voeren, hetgeen in feite dikwijls zou neerkomen op een kapot protectionisme ten faveure van de rijke landen, omdat de arme landen op deze manier ertoe worden gebracht hun comparatieve voordeel (arbeidskosten) te grabbel te gooien. De *timing* van dit soort maatregelen is dan ook van primair belang. Als men toch om doorslaggevende redenen prematuur en à contre-courant sociale maatregelen wil invoeren, zal men dit op een zodanige wijze moeten doen dat *geen schade wordt toegebracht aan de economische robuustheid*. Dat is een eerste punt.

Een tweede punt is de onomkeerbaarheid, het gebrek aan aanpasbaarheid van de adv-soorten waarover het meest wordt gesproken. Dit uit zich op twee manieren. In de tijd: wat moet men doen wanneer de tijden drastisch veranderen? In de ruimte: hoe pakt men het probleem aan van de verschillen in beschikbaarheid en schaarste van verscheidene soorten arbeid?

We weten dat in Nederland de beroepsbevolking vanaf omstreeks het jaar 2000 zal afnemen. Over zo'n 15 jaar zal de neerwaartse demografische tendens het gaan winnen van de opwaartse trend in de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt. In de ons omringende landen zal de daling in de aantallen mensen die beschikbaar zijn voor betaald



werk eerder inzetten dan hier te lande. Een kleiner wordende beroepsbevolking dus. Als dan in die periode de wereldeconomie en onze eigen economie ook nog flink zijn aangetrokken, zitten we binnen de kortste keren in een arbeidsmarktsituatie die eerder zal lijken op die van de jaren zestig dan op die van het begin van de jaren tachtig. Wat gaan we dan doen? Weer massa's gastarbeiders aantrekken? Of gaan we dan de werkweek weer opvijzelen tot 45 uur, de vakanties terug naar twee weken per jaar, de pensioengerechtigde leeftijd omhoog naar 67?!

De les van de voor- en nadelen van grote groepen gastarbeiders hebben we nu wel geleerd. Wat we óók weten is hoe moeilijk het is om „verworven rechten” terug te draaien. Zelfs wanneer nú de 32-urige-werkweek de mensen door de strot moet worden geperst, zal dat over 15 jaar toch als een „verworven recht” worden beschouwd! Alleen al om die reden vindt ik elk adv-voorstel dat niet of zeer moeilijk aanpasbaar is aan gewijzigde omstandigheden verwerpelijk.

Een analoog verhaal kan worden verteld over verschillen in schaarste- en beschikbaarheidspatronen tussen de vakbekwaamheden. Een algemene „across the board”-vermindering van het arbeidsaanbod in alle regio's, sectoren, skill-groepen enz. leidt in een aantal beroepen tot tekorten en dus „bottle necks” die de economische ontwikkeling niet ten goede komen, integendeel. Als men toch om overtuigende redenen een arbeidsduurverkorting wil invoeren, moet dit op zo'n manier gebeuren dat de gekozen maatregel *aanpasbaar is in de tijd en in de ruimte*.

Een derde punt is het unidimensionale karakter van maatregelen zoals verkorting van de werkweek of vervroegde uitreding: ze creëren slechts meer vrije tijd. Ze verscherpen echter het verschil tussen werken en niet-werken; ze werken niet mee aan de gewenste vervaging van de grenzen tussen betaalde arbeid, vrijwilligerswerk en vrije tijd; geen verwezenlijking van additionele doelstellingen dus. Dat is jammer in een tijd van versnelde economische en technologische herstructurering, waarin ook het individu in de gelegenheid zou moeten worden gesteld mee te herstructureren. Als men dan toch een arbeidsduurverkorting wil invoeren, moet dit zodanig gebeuren, dat de gekozen maatregelen *veel mogelijk wenselijke en noodzakelijke doelstellingen tegelijkertijd verwezenlijkt*.

Een vierde punt draait om de doeltreffend-

heid van arbeidsduurverkorting om terug te komen tot volledige werkgelegenheid. Het ziet er niet naar uit dat de maatregelen die nu het meest de aandacht trekken in dat opzicht ook het doeltreffendst zijn. Dat is geen onbelangrijke overweging, omdat de reden bij uitstek waarom men bereid is dergelijke maatregelen prematuur in te voeren, juist de werkgelegenheidsdoelstelling is. Wanneer adv geleidelijk wordt ingevoerd, zal dat gebeuren met geen of zeer weinig plaatsvervangende werkgelegenheidscreatie. Wanneer adv in één grote stap wordt genomen, zal het gros van de bevolking de inkomensconsequenties niet kunnen dragen. Een ingewikkeld dilemma dat op zich reeds moeilijk genoeg is. Maar dat is niet alles! Uit empirische studies, ondernomen ter gelegenheid van vorige rondes van adv, is gebleken dat de werkgelegenheid die wél werd gecreëerd (te weten 50% van de mogelijke volle maat) binnen 4 tot 5 jaar werd geneutraliseerd door technologische aanpassingen. Als men dan toch een vorm van arbeidsduurverkorting wil invoeren, moet dit zodanig gebeuren dat de gekozen maatregel *een zo hoog mogelijke vervangingsgraad waarborgt zonder de eerste drie condities te verstoren*.

De conclusie is dat men liefst helemaal geen premature arbeidsduurverkortende maatregelen moet invoeren. Maar indien er werkelijk doorslaggevende redenen zijn om dat wél te doen – en in Nederland is dit inderdaad het geval, want er komt anders geen volledige werkgelegenheid in de komende 10 tot 15 jaar – is het beste beleidsinstrument een stelsel waarbij werknemers op onregelmatige tijden voor een *langere* periode uitreden om dingen te ondernemen waartoe zij zich op dat moment gemotiveerd voelen.

Aan de eerste conditie wordt voldaan indien men de operatie zo budgettair-neutraal mogelijk laat verlopen. Dat kan op verschillende manieren. Ten eerste door een ander gebruik te maken van de sociale voorzieningen. Ten tweede door werklozen met behoud van uitkering plus een bonus de plaats te laten innemen van de tijdelijk uitgetreden werknemers. Aan de tweede conditie wordt voldaan doordat de beslissing om van de maatregel gebruik te maken vrijwillig wordt genomen, maar door „incentives” en „disincentives” per regio, bedrijfstak, beroepsgroep kan worden beïnvloed. Aan de derde conditie wordt voldaan omdat de maatregel een hele serie doelstellingen simultaan bereikt, zoals meer en betere (met name onderwijs-)kansen, een flexibele arbeidsmarkt, meer zeggenschap over eigen leven en carrière enz. Aan de vierde conditie wordt voldaan wanneer de uitreding voor een langere aaneengesloten periode gebeurt. In dat geval zal de werkgever eerder zijn geneigd de betreffende werknemer(s) te vervangen.

Waarom dan zo getalmd en getreuzeld? Waarom toch weer dezelfde keuzen en dezelfde fouten? Ten eerste omdat men blijkbaar niet van de geschiedenis leert. Ten tweede omdat men – extrapolerend – meer van hetzelfde wil. Ten derde omdat men bang is voor al wat nieuw is.