

Het paard van Troje op de arbeidsmarkt?

De nieuwe wet op de arbeidsvoorziening moet verbetering brengen in de wederzijdse afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Door enerzijds het bestuur van de arbeidsbureaus mede in handen te geven van de sociale partners en anderzijds de organisatie te decentraliseren, wil men de betrokkenheid van werkgevers en werknemers op bedrijfsniveau vergroten. Of het dubbele doel van een doelmatige en rechtvaardige allocatie op de arbeidsmarkt wordt bereikt, hangt sterk af van de wijze waarop de sociale partners en de gemeenten met hun nieuw verworven macht omgaan. Dit artikel verkent de voetangels en klemmen van de voorgestelde 'tripartisering' van de arbeidsvoorziening.

DRS. P.A. HEIJ* – MR. J.W. VAN ULDEN**

Inleiding

Als de Tweede Kamer akkoord gaat met het voorstel voor de nieuwe wet op de arbeidsvoorziening worden werkgevers, werknemers en overheid gezamenlijk verantwoordelijk voor de arbeidsvoorziening (arbvo): de zogenoemde tripartisering. De drie partijen hebben elkaar al eerder op dit gebied gevonden, getuige het eenstemmige SER-advies dat in 1984 het licht zag¹. Toch mag niet al te vroeg worden gejuicht, omdat in het wetsvoorstel 'slechts' het kader wordt aangegeven waarbinnen de partijen op dit heikele gebied moeten samenwerken.

Essentiële vragen betreffende de spelregels die binnen dit kader in acht moeten worden genomen, zijn nog onbeantwoord. We moeten voorkomen dat een paard van Troje op de arbeidsmarkt wordt binnengehaald. Het mag niet gebeuren dat onder het mom van consensus bevorderen het instrumentarium van het arbvo-beleid wordt ontkracht. Om dit paard van Troje buiten de poorten van de arbeidsmarkt te houden worden in dit artikel enkele spelregels voor de drie betrokken partijen opgesteld.

Het decor

De arbeidsmarkt is in beweging. Ten opzichte van het begin van de jaren tachtig doen zich twee opvallende veranderingen voor:

- een verscherping van de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures;
- een toenemend aandeel van langdurig werklozen in het werklozenbestand.

Deze twee ontwikkelingen zijn in de doelstelling van de tripartisering van de arbeidsvoorziening terug te vinden. De operatie moet immers een doelmatige en rechtvaardige allocatie op de arbeidsmarkt tot stand brengen. Het doelma-

tigheidstreven staat daarbij in verband met de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures, terwijl de rechtvaardigheidsoverweging vooral in het teken staat van het 'doelgroepenbeleid' en – als onderdeel daarvan – de bestrijding van de langdurige werkloosheid.

Moeilijk vervulbare vacatures

In toenemende mate worden knelpunten gesignaleerd bij het vervullen van vacatures in het bedrijfsleven. Ongeveer 46% van alle vacatures in 1986 kon als 'moeilijk vervulbaar' worden betiteld (zie de tabel). De metaal en elektrotechnische industrie (metalektro) vormt daarop geen uitzondering, getuige de schaarste aan monteurs, lassers en verspaners².

Uit tabel blijkt dat de problematiek van de moeilijk vervulbare vacature over (bijna) alle beroepsgroepen in korte tijd aanzienlijk is verscherpt. De verwachting is dat deze ontwikkeling zich doorzet. Immers, de technologie schrijdt in hoog tempo voort, waardoor functie-eisen voortdurend van karakter veranderen. De kloof tussen gevraagde en aangeboden beroepskwalificaties dreigt groter te worden. Daarnaast leidt de demografische ontwikkeling ertoe dat het aanbod van jongeren in de nabije toekomst zal afnemen, omdat de bevolking vergrijs³.

Het gevolg van het ontstaan van moeilijk vervulbare vacatures is dat de economische groei wordt belemmerd en, in het verlengde daarvan, de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen stagneert. Bovendien tasten moeilijk vervulbare

* Hoofd afdeling Arbeidsmarkt/Arbeidsverhoudingen van de Vereniging voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie FME.

** Algemeen secretaris Sociale Zaken van de Vereniging FME.

1. Sociaal Economische Raad, Advies Arbeidsvoorzieningswet, nr. 19, Den Haag, 1985.

2. Bureau voor Economische Argumentatie, *Een onderzoek naar de achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures*, Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid, W 29, Den Haag, maart 1988.

3. J.H.M. Donders, H. van der Graaff, R. Jonkers en A.H.J. Kolnaar, Sociaal-economische aspecten van demografische ontwikkelingen, *ESB*, 6 januari 1988, blz. 42.

Tabel. Openstaande en moeilijk vervulbare vacatures naar beroepsgroep, 1983-1986.

	Aantal vacatures x 1.000		Waarvan moeilijk vervulbaar (%)	
	1982	1988	1982	1988
Wetenschappelijke e.a. vakspecialisten	4,9	14,5	30	48
Beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	0,7	2,0	43	40
Administratieve functies	3,3	10,7	21	36
Commerciële functies	2,0	6,7	35	33
Dienstverlenende functies	2,1	6,5	14	37
Overige beroepen	4,6	24,1	28	50
wv.:				
- metaal- en elektrotechnici	4,6	8,3	38	51
- metselaars, timmerlieden e.a. bouwvakarbeiders	1,0	3,6	10	75

Bron: CBS.

vacatures de winstgevendheid van het bedrijfsleven aan doordat orders niet of te laat worden uitgevoerd, en doordat door middel van duur overwerk of uitzendarbeid in de lacunes in het personeelsbestand moet worden voorzien. Ten slotte drijft schaarste op deelsegmenten van de arbeidsmarkt de uurlozen op. Illustratief is dat in een beroepsgroep als het loodgieterswerk de feitelijke uurtarieven ver boven de formele cao-uurlozen liggen. Zelfs in het informele circuit zijn de betaalde uurlozen (veel) hoger dan de cao-tarieven⁴.

Langdurig werklozen

Een tweede verschijnsel op de arbeidsmarkt is het grote aantal langdurig werklozen (langer dan één jaar werkloos). Er is sprake van tweespalt in het werklozenbestand: enerzijds een groep werklozen die snel naar het reguliere arbeidscircuit doorstroomt en anderzijds een kern van doorgaans ongeschoolde werkzoekenden die niet of nauwelijks bemiddelbaar is.

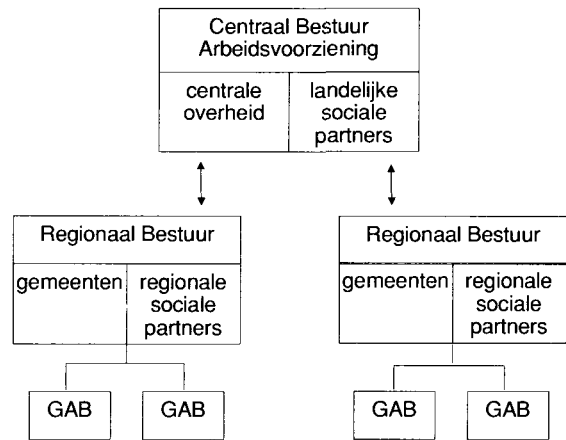
De daling van de werkloosheid in 1985 en 1986 heeft vooral het bestand van kortstondig werklozen verkleind. Het relatieve aandeel van de langdurig werklozen in het bestand is door deze ontwikkeling sterk toegenomen. In 1986 bedroeg het aandeel van deze groep in het werklozenbestand al 54% (1982 31%).

Deze ontwikkeling is zorgelijk. In de eerste plaats voor de langdurig werkloze zelf, die in een vicieuze cirkel dreigt te raken. Juist omdat hij lang als werkzoekende staat ingeschreven, worden zijn kansen om binnen afzienbare tijd een baan te vinden sterk gereduceerd. Iemand die langer dan drie jaar als werkloos staat ingeschreven heeft slechts een kans van 33% om binnen het jaar emplooi te vinden⁵. In de tweede plaats baart de omvang van de langdurige werkloosheid zorgen omdat deze groep nog nauwelijks tot het bemiddelbare aanbod mag worden gerekend, waardoor de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures wordt aangescherpt en het loonniveau wordt opgeduwd.

De omvorming van de arbeidsvoorziening

De combinatie van moeilijk vervulbare vacatures en een hardnekkige langdurige werkloosheid stelt de bemiddelende instanties voor een zware taak. Naar de mening van werkgevers, werknemers en overheid is de bestaande arbvo-organisatie niet op de nieuwe situatie op de arbeidsmarkt toegesneden. De situatie op de arbeidsmarkt vraagt om een geïntegreerde aanpak, terwijl de realiteit is dat sociale partners en de verschillende departementen vanuit

Schema. De organisatie van de arbeidsvoorziening nieuwe stijl



hun eigen invalshoek beleid ontwikkelen. Bovendien is een naar regio en sector gedifferentieerde benadering van de arbeidsmarkt nodig, terwijl de bestaande arbeidsvoorziening een sterk centralistische structuur kent.

In het wetsvoorstel voor de tripartisering worden voorstellen gedaan, waardoor de arbvo-organisatie beter op de nieuwe eisen die de arbeidsmarkt stelt kan inspelen. De belangrijkste voorstellen betreffen de *decentralisatie* en de *verbreding van het takenpakket van de arbvo-organisatie*.

Decentralisatie

De huidige arbvo-organisatie wordt centraal vanuit het Ministerie van Sociale Zaken bestuurd. De uitvoering van het beleid is gespreid over provincies en gewesten⁶. In het wetsvoorstel wordt de huidige arbvo-organisatie tot een gedecentraliseerde organisatie omgevormd. Er worden regionale organen gevormd met vergaande bestuurlijke bevoegdheden op de regionale arbeidsmarkten. In deze zogenoemde Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening (RBA's) hebben de sociale partners en vertegenwoordigers van de lagere overheden zitting, die gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het beleid dragen.

Vertegenwoordigers van deze drie partijen nemen op landelijk niveau deel aan het Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA). Het CBA signaleert ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, coördineert het beleid en geeft door middel van het opstellen van een meerjarig beleidsplan het brede kader aan dat door de regionale besturen wordt ingevuld. Er is sprake van een wisselwerking tussen het CBA en de RBA's in plaats van (behoudens enkele uitzonderingen) een hiërarchische verhouding⁷. De Gewestelijke Arbeidsbureaus voeren het beleid uit.

4. C.C. Koopmans, *De informele arbeidsmarkt. Een onderzoek naar de vraag, aanbod en prijzen*, OSA-voorstudie nr. V 27, juli 1988.

5. Aangehaald in: Commissie Economische Deskundigen, *Rapport flexibiliteit van de arbeidsmarkt en werkloosheid*, SER, nr. 6, 1987, blz. 67.

6. De oude organisatiestructuur wordt gekenmerkt door een Centrale Dienst die vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 'van boven af' de districtsbesturen en arbeidsbureaus bestuurde. De districtskantoren volgen de lijnen die centraal worden uitgezet, en geven nadere invulling per district/provincie door middel van het opstellen van regionale plannen. Bovendien hebben zij een coördinerende en toezichhoudende functie voor de uitvoerende GAB's.

7. Een uitzondering wordt gemaakt voor het verlenen van een ontslagvergunning door de directeur van het Arbeidsbureau. Deze bevoegdheid blijft hij aan het centrale niveau van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontnemen.

Verbreiding

Het takenpakket van de nieuwe arbvo-organisatie wordt aanmerkelijk verbreed en met andere vormen van arbeidsmarktbeleid geïntegreerd. In de huidige situatie maakt bij voorbeeld het scholingsbeleid maar een klein deel uit van het takenpakket van de arbvo-organisatie. Het beroepsonderwijs valt bij voorbeeld onder de competentie van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. Het wetsvoorstel geeft aan de arbvo-organisatie een veel ruimer werkterrein, namelijk "alle activiteiten die direct of indirect de allocatie van de arbeid ten doel hebben dan wel de allocatie bevorderen"⁸.

Een eerste gevolg is dat alle vormen van bemiddelen tot de bevoegdheid van de arbvo-organisatie gaan behoren: "Het heeft betrekking op de activiteiten van werkzoekenden, de personeelsvoorziening van bedrijven en de diverse vormen van intermediaire dienstverlening, die vanuit de publieke sfeer of op basis van particulier initiatief worden ondernomen"⁹. Opmerkelijk is dat de arbvo-organisatie taken toebedeeld krijgt in de sfeer van de personeelsvoorziening. Het lijkt niet waarschijnlijk dat de wetgever hiermee rechtstreekse bemoeienis met het personeelsbeleid van bedrijven beoogt. Dat zou niet in onze economische orde passen. Maar de brede taakomschrijving geeft wel alle ruimte voor interpretatieverschillen tussen de betrokken partijen.

Een tweede gevolg is dat de arbvo-organisatie een centrale rol krijgt toebedeeld in de ordening van de markt. Uitzendbureaus en andere bemiddelaars op de arbeidsmarkt moeten voortaan voor een vergunning bij het CBA aankloppen.

Poort wijd open voor het paard

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt dwingen tot een organisatie die flexibel is en snel op ontwikkelingen kan inspelen. De voorstellen in de arbeidsvoorzieningswet bieden hiertoe volop de mogelijkheid. De decentralisatie maakt het mogelijk om een op deelsegmenten van de arbeidsmarkt gericht beleid te voeren. In de woorden van het wetsvoorstel: "Een ruime bevoegdheid voor beleids- en besluitvorming op regionaal niveau zal de effectiviteit van het beleid gunstig kunnen beïnvloeden, onder andere doordat de afstand relatief kleiner is tussen degenen die bij de besluitvorming zijn betrokken en degenen die als 'producenten' en 'consumenten' bij de uitvoering zijn betrokken"¹⁰. De verbreiding van het werkterrein van de arbvo-organisatie maakt het mogelijk om het over verschillende departementen en organisaties verbrokkelde arbeidsmarktbeleid samen te brengen en op elkaar af te stemmen.

De tripartisering schept de voorwaarden om een doelmatiger en rechtvaardiger allocatie op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. De Vereniging voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie FME staat dan ook volledig achter het wetsvoorstel. De voortgang in de discussie over de arbeidsvoorziening nieuwe stijl mag dan ook niet stoppen, zeker niet gezien de knelpunten die zich momenteel op de arbeidsmarkt voordoen. Maar deze opstelling betekent niet dat de ogen voor een belangrijk gevaar worden gesloten. Het is namelijk mogelijk dat de sociale partners en de overheid slagen er niet in slagen om de ruimte die de tripartisering hen biedt constructief op te vullen. Er zijn twee elementen in het wetsvoorstel die dit gevaar veroorzaken:

- de decentralisatie leidt ertoe dat meer ruimte voor interpretatieverschillen wordt geboden, omdat de verantwoordelijkheid gelijktijdig toeneemt en van één naar drie partijen wordt verschoven;
- de verbreding van het werkterrein van de arbvo-organisatie geeft meer voer voor discussie. De kans is niet

denkbeeldig dat de betrokken partijen vechtend over het tapijt rollen.

In bestuurlijk opzicht worden aan de partijen alle mogelijkheden geboden om 'dwars te liggen'. Zo zou de centrale overheid haar zeggenschap over de omvang van het budget dat zij jaarlijks aan de arbvo-organisatie ter beschikking stelt, kunnen misbruiken om de zaken naar haar hand te zetten. Met andere woorden: de minister stuurt mee via de begroting. Die zeggenschap is overigens beperkt. Het wordt de minister niet eenvoudig gemakkelijk om de rijksbijdrage aan te passen. Daarvoor is namelijk zowel een wetsvoorstel in het kader van de begroting nodig als een voorstel tot wijziging van de Arbeidsvoorzieningswet.

Bovendien biedt de nieuwe arbvo-organisatie de partijen volop de mogelijkheid om machtsposities op te bouwen en strategische bondgenootschappen aan te gaan. De geboden ruimte mag er echter niet toe leiden dat werkgevers en werknemersorganisaties zich in hun stellingen gaan ingraven. Een van de ongewenste gevolgen daarvan zou kunnen zijn dat het machtscentrum op het gebied van de arbeidsvoorziening van de sociale partners naar de gemeenten verschuift. De lagere overheden zouden de ene keer de balans naar de kant van de werkgevers kunnen laten doorslaan en de andere keer naar de werknemers.

De vraag is of deze sleutelpositie voor de lagere overheden gewenst is en of de gemeenten deze macht goed zullen gebruiken. In ieder geval moet worden voorkomen dat de lagere overheden zich door hun eigen financiële belang laten leiden, bij voorbeeld door de arbeidsbemiddeling vooral op bijstandstrekkingen te richten.

Om de kansen te benutten die de tripartiseringsoperatie biedt om de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren moeten spelregels worden opgesteld.

De spelregels

De spelregels moeten zorgen voor vroegtijdige consensus tussen de partijen over de uitvoering van de taken van de nieuwe arbvo-organisatie. Naar de mening van de Vereniging FME zijn de belangrijkste regels:

- zorg voor taakverdeling en samenwerking met andere partijen;
- maak geen misbruik van de marktordenende bevoegdheden;
- los de spanning tussen doelmatig en rechtvaardig bemiddelen op door middel van de inzet van scholing en subsidies;
- maak gebruik van de mogelijkheden om sectoraal te bemiddelen, maar zorg er tegelijkertijd voor dat de arbvo-organisatie zich niet van de ondernemer vervreemdt;
- maak van de verdeling van de jaarlijkse toekenning van scholingsgelden geen periodiek slagveld.

Taakverdeling en samenwerking

De tripartiseringsoperatie heeft een instrumenteel karakter. De bedoeling van de nieuwe arbvo-organisatie is om de bemiddeling 'doelmatiger en rechtvaardiger' te laten verlopen en te ondersteunen waar dat gewenst wordt. Het is dan ook geen wet van Meden en Perzen dat de bemiddeling per se via het Gewestelijk Arbeidsbureau moet gebeuren.

8. Wetsvoorstel Arbeidsvoorzieningswet, Tweede Kamer, Vergaderjaar 1987-1988, 20 569, toelichting blz. 10.

9. Idem.

10. Wetsvoorstel Arbeidsvoorzieningswet, Tweede Kamer, Vergaderjaar 1987-1988, 20 569, toelichting blz. 10.

Deze taakopvatting heeft als consequentie voor het handelen dat de arbeidsbureaus moet een eigen marktsegment en specialisatie worden ontwikkeld. Dat is een voorwaarde om het voortbestaan van de arbeidsbureaus in een concurrerende markt veilig te stellen. De contouren van dit segment zijn voor een belangrijk deel al duidelijk. Deze hoofdtaak bestaat uit de bemiddeling en scholing van ingeschreven werkzoekenden en het marktgericht vervullen van vacatures. Deze doelstelling moet worden uitgevoerd onder erkenning van de belangrijke functies die andere bemiddelaars (wervings- en selectiebureaus, uitzendbureaus) en andere wervingskanalen (advertenties, eigen relaties van de werkgever, eigen personeel e.d.) hebben¹¹.

Geen misbruik van marktordenende bevoegdheden

In het wetsvoorstel wordt grote waarde gehecht aan de stimulerende rol die van een toeneming van de concurrentie op de bemiddelingsmarkt kan uitgaan. Het wetsvoorstel bevordert dan ook op verschillende manieren de concurrentie en plaatst daarbij de arbvo-organisatie als een spin in het web.

Ten eerste wordt de monopoliepositie van de arbvo-organisatie met betrekking tot de bemiddeling opgeheven. Dit gebod berust op de Arbeidsbemiddelingswet uit 1930. Daarbij gold toentertijd de overweging dat in de relatie tussen werkzoeker en bemiddelaar sprake is van een zeer ongelijke machtsverhouding, waar de laatste partij mogelijk anderszins van kan profiteren¹². Van een geheel openstellen van de markt is nu evenwel ook geen sprake. De bemiddeling wordt gebonden aan een vergunning, die door de arbvo-organisatie al dan niet wordt verleend.

Ten tweede wordt de bijdrage van het uitzendwezen aan het goed functioneren van de arbeidsmarkt positief gewaardeerd¹³. De daad bij het woord voegend luidt het voorstel om de strikte reglementering van de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te laten vervallen. Het uitzendwezen wordt onder het soepeler regime van de Arbeidsvoorzieningswet gebracht. Dit betekent dat niet de wetgever de vergunning verleent of weigert, maar de nieuwe arbvo-organisatie.

Ten derde wordt de arbvo-organisatie de gelegenheid geboden om sectorale vormen van bemiddeling te initiëren die onder het beheer van werkgevers en werknemers binnen een bedrijfstak vallen. De consequentie voor de arbvo-organisatie is dat zij geen misbruik van haar bevoegdheden mag maken door de markt te monopoliseren in plaats van te stimuleren. Terecht heeft de Toetsingscommissie erop gewezen dat sprake is van een onzuivere constructie: aan één der marktpartijen (de eigen arbvo-organisatie, maar indirect ook aan het uitzendbureau van de overheid START) worden marktordenende bevoegdheden gegeven¹⁴. Deze constructie heeft toch wel erg veel weg van het tot scheidsrechter benoemen van de aanvoerder van de thuis spelende ploeg.

Doelmatigheid en rechtvaardigheid

Er lijkt een tegenstelling te bestaan tussen rechtvaardig en doelmatig bemiddelen op de arbeidsmarkt. Zo beklemtonen de werknemersvertegenwoordigers sterk de plaatsing van "groepen op de arbeidsmarkt die in een achtergestelde positie verkeren"¹⁵, terwijl de werkgeversorganisaties het belang van de vacaturevervulling vooropstellen¹⁶. Van een tegenstelling is evenwel geen sprake als de arbvo-organisatie erin slaagt om zowel kansloze als kansrijke werklozen in prijs en kwaliteit concurrerend met elkaar te maken. Hiertoe staan de arbvo-organisaties twee wegen open:

- scholing om de kwaliteit van de specifieke doelgroepen te verhogen en hun concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te verbeteren;
- subsidies waarmee de nadelen van een lager kwalificatieniveau tijdelijk worden gecompenseerd.

Op deze twee manieren kan de arbvo-organisatie haar twee doelstellingen – een rechtvaardige en een doelmatige bemiddeling – zonder fricties met elkaar verenigen.

Sectorgerichtheid

Het wetsvoorstel maakt sectorale vormen van bemiddeling mogelijk. Deze aandacht voor het sectorale beleid is toe te juichen. Immers, de verschillen in economische ontwikkeling tussen sectoren zijn dermate groot dat in sommige gevallen de vraag kan worden gesteld of een landelijk of zelfs regionaal beleid nog wel zoden aan de dijk zet. Bovendien kan een afstemming met het arbeidsvoorwaardenbeleid van de sector plaatsvinden.

Het gevaar echter dat de sectorale bemiddeling de individuele ondernemer van zich vervreemdt indien zij te dicht naar het bedrijfsniveau opschuift. Deze fout blijkt in de praktijk snel te worden gemaakt. Bemiddelaars gaan voor de individuele ondernemer interpreteren en schroeven daarbij en passant de functie-eisen op¹⁷. Deze handelwijze vervreemdt de ondernemer van de arbvo-organisatie (i.c. het GAB) omdat de bemiddeling niet effectief is en omdat zo de angst voor verplichte personeelsplanning door de arbvo-organisatie wordt gevoed.

Het gevolg voor de sectorale bemiddeling door de sociale partners van een bedrijfstak is dat moet worden volstaan met het aangeven van karakteristieken van de sector en het tijdig opvangen en doorgeven van signalen vanuit de branche. Onderzoek in de metaalkro heeft aangetoond dat geen gemeenschappelijke trend valt aan te geven voor de onderzochte vacatures. Zij lopen qua aard, aantallen en gewenst tijdstip van vervulling te ver uiteen¹⁸. De bemiddelaar moet dus de nodige afstand tot het individuele bedrijfsniveau in acht nemen.

In bestuurlijk opzicht adviseren de sectorale bemiddelaars het RBA. Natuurlijk blijft de eindverantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorziening op regionaal niveau bij het RBA liggen. Zij mag niet aan een sectorale uitvoerende instantie worden gedelegeerd. Immers, versnippering van verantwoordelijkheden over het RBA en sectorale instanties betekent dat de landelijke samenhang van sectorale vormen van beleid verloren gaat en bestuurlijke lijnen ondoorzichtig worden.

Financiering van de scholing

In de meerjarenplanning wordt een bedrag van f 250 mln. aan de arbvo-organisatie ten behoeve van scholing van werklozen en werkenden toegekend. Het ongerichte karakter van dit bedrag lijkt een uitnodiging aan alle belanghebbenden om periodiek met elkaar de strijd aan te gaan over de verdeling van deze gelden. Er moet worden voorkomen dat er op scholingsgebied een politieke arena ontstaat die een effectieve aanwending van scholingsgelden

vervolg op blz. 1063

11. Naar schatting schakelt slechts 21% van de bedrijven het arbeidsbureau in bij het vervullen van vacatures. Minder dan 12% van de vacatures in het bedrijfsleven wordt via het arbeidsbureau vervuld. Belangrijker aannamekanalen bleken advertenties (een marktaandeel van 41%) en de externe relaties (16,5%) te zijn. In de metaalkro geldt zelfs dat van het arbeidsbureau vrijwel geen gebruik wordt gemaakt. Zie Research voor Beleid, *Arbeidsmarkt metaalkro: aansluiting van vraag en aanbod*, Leiden, 1988, blz. 84.

12. Wetsvoorstel Arbeidsvoorzieningswet, Tweede Kamer, Vergaderjaar 1987-1988, 20 569, blz. 51.

13. Idem, blz. 54.

14. Idem, Bijlage 3, blz. 12 e.v.

15. FNV, *Werken in 2000*, december 1987, blz. 12.

16. RCO, *Ondernemingen en nieuwe arbeidsvoorzieningswet*, april 1988, blz. 10.

17. Research voor Beleid, op. cit., blz. 95.

18. Contactcentrum Onderwijs-Arbeid, *Onderzoek arbeidsmarktfricties metaal- en elektrosector in Zeeland*, april 1988.

in de weg staat. Hiertoe zal vooraf tot overeenstemming moeten worden gekomen over de criteria die bij de verdeling van de gelden moeten worden gebruikt¹⁹.

Het woord aan de drie partijen

Het is van groot belang dat het voorstel Arbeidsvoorzieningswet door de Tweede Kamer wordt geloodst. Immers, de huidige arbvo-organisatie maakt het niet mogelijk om op de snel veranderende arbeidsmarkt in te spelen. Er zal een antwoord moeten worden gegeven op de segmentering van de arbeidsmarkt, de verontrustende hoogte van de langdurige werkloosheid en de sterke toename van het aantal moeilijk vervulbare vacatures. Deze ontwikkelingen en het antwoord dat daarop wordt gegeven zullen het beeld van de arbeidsmarkt in de jaren negentig bepalen. Naar de mening van de Vereniging FME biedt de tripartisering de juiste organisatorische en inhoudelijke mogelijkheden om

de problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Daar gaat het per slot van rekening om.

De vraag is echter hoe de sociale partners en de overheden hun nieuwe verantwoordelijkheden zullen gebruiken en, vooral, of zij tot een werkbare consensus kunnen komen om de geboden beleidsruimte vruchtbaar te benutten? Het wetsvoorstel biedt alle ruimte om de arbeidsmarkt in een slagveld te veranderen, wat ten koste zou gaan van de langdurige werklozen en de economische groei. Maar het wetsvoorstel biedt ook een kans om een breed draagvlak te creëren voor het oplossen van de problemen. Het voorstel legt een zware verantwoordelijkheid op de sociale partners en de overheid. De drie partijen moeten hun verantwoordelijkheid nemen en zich nu richten op de praktische werkbaarheid van het nieuwe pakket maatregelen. Zo wordt het paard van Troje buiten de poorten van de arbeidsmarkt gehouden.

P.A. Heij
J.W. van Ulden

19. De Vereniging FME hanteert het profijtbeginsel als toetssteen. Zie J.C. Blankert en P.A. Heij, Scholing voor een concurrerend bedrijfsleven, *ESB*, 23 september 1987.