



Nieuwe manier van denken over arbeid

A.F. VAN ZWEEDEN

Het akkoord dat in november 1982 in de Stichting van de Arbeid tot stand kwam heeft in de industrie een proces op gang gebracht waarin werkgevers en werknemers opnieuw de relatie tussen arbeid en vrije tijd moeten doordenken. In de onderhandelingen over een nadere invulling van de collectieve arbeidsovereenkomsten die na dat akkoord zijn gesloten ging het de werkgevers in de eerste plaats om een betere afstemming van de arbeidstijd op het werkaanbod. Hoewel in 1983 in principe was afgesproken dat de jaarlijkse arbeidsduur in een belangrijke bedrijfstak als de metaalindustrie zou worden verminderd met tegelijkertijd handhaving van de bedrijfstijd, heeft de nadere invulling maandenlange onderhandelingen gevergd. Het grote knelpunt was hoe een soepele regeling van de werktijden, die zo goed mogelijk is aangepast aan de bedrijfsdruk, in overeenstemming kon worden gebracht met de eis van de vakbonden om verkorting van de arbeidsduur om te zetten in arbeidsplaatsen.

Het eerste spoor van het Stichtingsakkoord, dat gericht was op herstel van de rendementen en versterking van de marktsector, heeft vrij snel gewerkt. Dank zij de loonmatiging kon de concurrentiepositie van de industrie worden verbeterd. Daardoor kon ook snel worden ingespeeld op de opleving van de internationale economie. De orderpositie werd verbeterd en de afzet nam toe. Voornamelijk door deze ontwikkeling kon dit jaar de uitstoot van arbeid worden verminderd. In 1983 daalde de werkgelegenheid in de metaal- en elektrotechnische industrie nog met 5,5%. Hoewel voor dit jaar een verbetering van de afzet wordt verwacht, zal de werkgelegenheid nog met ongeveer 1% afnemen. De afstemming van het afbraakproces is in hoofdzaak toe te schrijven aan de verbetering van de conjunctuur en de verlaging van de loonkosten. De werkgevers zijn nog niet zo snel geneigd mensen in dienst te nemen, ook niet als het wat beter gaat. Als er al sprake van een groter werkaanbod is, lenen ze liever tijdelijke arbeidskrachten in. Pas als de conjuncturele verbetering doorzet en er weer kan worden gerekend op duurzame economische groei zal het aantal arbeidsplaatsen kunnen worden uitgebreid. Arbeidsduurverkorting en herverdeling van beschikbare arbeid zijn defensieve middelen om de voorspelbare uitstoot van arbeid op te vangen. De vakbonden zouden zich overgeven aan een illusiepolitiek

als ze arbeidstijdverkorting als het enige middel zouden zien om de werkgelegenheids situatie blijvend te verbeteren. De bereidheid van de vakbonden om prijscompensatie en andere bestanddelen van het loon in te leveren voor zowel rendementsverbetering in de bedrijven als voor herverdeling van arbeid toont aan dat zij de noodzaak van een twee-sporenbeleid inzien.

Het moeizame verloop van de onderhandelingen bij Philips en in de metaalindustrie was daarom ook niet zo zeer toe te schrijven aan principiële meningsverschillen als wel aan de moeilijkheidsgraad van besprekingen over de vormgeving van een arbeidsduurverkorting op jaarbasis. In de grote metaalindustrie, waar de onderhandelingen tot een goed einde zijn gebracht, kan daarom niet zo zeer worden gesproken van een doorbraak in een vastgelopen arbeidsconflict. Werkgevers en werknemers zijn er in geslaagd een werkzame formule te vinden voor een afstemming van zichtbare vrije tijd op een soepele indeling van de werktijden, waardoor de bedrijven kunnen inspelen op een wisselend werkaanbod en er geen lege uren verloren gaan. Er is geen sprake van een collectieve verkorting van de werkweek. De bedrijven blijven veertig uur per week aan de slag. De werknemers kunnen gemiddeld wel wat korter gaan werken, maar dat zullen ze alleen merken door gebruik te maken van de 26 halve vrije dagen die over het hele jaar zijn gespreid. Overuren kunnen nog steeds worden gemaakt en ook in geld worden uitbetaald, maar wel zal het gebruik daarvan kunnen worden beperkt doordat alleen uren buiten de roosters als overuren worden erkend.

De principe-overeenkomst in de metaalindustrie is een duidelijk compromis dat overigens wel van een grote dosis inventiviteit getuigt. Ik denk dat ir. W.J. ter Hart, voorzitter van de FME, de plank niet vermisloeg toen hij zei dat er met deze overeenkomst een niet onbelangrijke stap is gezet naar een nieuw tijdperk waarin bedrijfstijd en werktijden volledig zullen worden ontkoppeld. Die nieuwe manier van denken is nodig in een industrie die steeds kapitaalintensiever wordt en grote bedragen heeft te investeren in geavanceerde apparatuur. Ter Hart is er namens de metaal- en elektrotechnische industrie op uit handhaving en zo mogelijk uitbreiding van de bedrijfstijden zeker te stellen om die investeringen rendabel te maken. Als on-

derhandelaar moest hij in ieder geval voorkomen dat nieuwe verstarringen zouden ontstaan door invoering van bij voorbeeld een vrije vrijdagmiddag die een veel minder efficiënte bezetting van dure kapitaalgoederen tot gevolg hebben. Ook bij Philips spreken de onderhandelaars die namens het management optreden van een geheel nieuwe manier van denken over arbeid. Invoering van soepele arbeidstijden zien zij vooral als een middel om slagvaardig op de afzetmarkten te kunnen opereren. De vakbeweging heeft moeite met de nieuwe rolverdeling die het Philipsmanagement voor zijn enscenering van het arbeidsvoorwaardenoverleg wenselijk vindt.

Volgens de Philips-regie klampen de bonden zich nog te veel vast aan hun oude rol waarin zij voor hun leden verbetering van arbeidsvoorwaarden en direct zichtbare resultaten op het punt van de werkgelegenheid moeten zien te bedingen.

Ik denk dat de bonden zich die traditionele rol niet zo gemakkelijk zullen laten ontnemen omdat hun eigen reden van bestaan daarmee is gemoeid. Als we de opstelling van de vakbeweging in Nederland vergelijken met die in Duitsland, waar nu de strijd om de 35-urige werkweek woedt, dan valt vooral de redelijkheid en inschikkelijkheid van de vakbonden in ons land op. Er zijn heel weinig landen in Europa waar een akkoord denkbaar is zoals in 1982 in de Stichting van de Arbeid werd gesloten. De zogenaamde doorbraken die nu zijn bereikt met de nadere uitwerking van de cao's voor 1983/1984 sluiten niet uit dat ook in ons land nog harde onderhandelingen gevoerd zullen moeten worden als het erom zal gaan de gemiddelde werkweek in 1986 tot 36 uur en in 1990 tot 32 uur te verkorten, zoals de Industriebond FNV op zijn programma heeft staan. Het valt te verwachten dat de argumentatie die de Duitse vakbeweging gebruikt dan ook in ons land actueel zal worden. IG Metall baseert zijn eis voor verkorting van de arbeidsduur immers op het feit dat de stijging van de arbeidsproductiviteit de groei van de productie ver achter zich laat, zodat hetzelfde bruto sociaal produkt met steeds minder mensen kan worden geproduceerd.

Bij ons ligt de nadruk in de argumentatie voor arbeidsduurverkorting op de groei van het arbeidsaanbod. Wanneer echter ook in onze industrie dank zij de moderne technologie in dezelfde bedrijfstijd met hetzelfde aantal mensen meer kan worden geproduceerd, zal ook de Nederlandse vakbeweging arbeidsduurverkorting moeten bepleiten op grond van de sterk toenemende arbeidsproductiviteit. Dat is ook het enige economisch verdedigbare argument voor arbeidstijdverkorting. In de fase die we in ons land nu hebben bereikt is er nog alleen maar sprake van verdeling van beschikbaar werk waarbij loon moet worden ingeleverd voor een marginale verkorting van de arbeidsduur die nauwelijks tot zichtbare verbetering van de werkgelegenheid leidt.

A.F. van Zweeden