



# Arbeidsverhoudingen onder invloed van de herziening van de sociale zekerheid

DR. W. VAN VOORDEN

## Inleiding

Op vele punten is het stelsel van sociale zekerheid in beweging: strakkere regels, stringenter controle, wijzigingen van voorschriften zijn aan de orde van de dag. Daarenboven zijn er plannen voor een algehele stelselwijziging. Voorstellen daartoe zijn in de vorm van een adviesaanvraag van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de SER en de Emancipatieraad voorgelegd 1). Verwerklijking van deze voorstellen zal een drastische reductie teweegbrengen van het niveau van sociale zekerheid. De belangrijkste beperkingen in het stelsel vloeien voort uit:

- een verlaging van uitkeringspercentages bij loonderving door werkloosheid en arbeidsongeschiktheid;
- de invoering van de zogenoemde „glijdende schaal” waardoor het uitkeringspercentage lager is naarmate het inkomen hoger was;
- een koppeling van de uitkeringsduur bij werkloosheid aan de leeftijdsfactor;
- een zuivering van de arbeidsongeschiktheidsregeling voor de werkloosheidscomponent; en
- de introductie van een afbouwmechanisme, waarin de hoogte van de uitkering op het moment van intrede in de loondervingsregeling in een aantal halfjaarlijkse stappen (bepaald door de leeftijdsafhankelijke uitkeringsduur) wordt teruggebracht tot het niveau van het sociaal minimum voor een alleenstaande (70% van het netto minimumloon).

De voorstellen tot herziening van het stelsel zijn diep ingrijpend, niet alleen voor de sociale zekerheid maar ook in hun effecten op andere sectoren van het maatschappelijk leven. In dit betoog richt ik mij met name op het laatste aspect, toegespit op het terrein van de arbeidsverhoudingen. Vanuit deze invalshoek rijst dan de vraag wat de gevolgen zijn van de beoogde herziening van het stelsel van sociale zekerheid voor de structuren en processen waarin werkgevers (organisaties), werknemers (organisaties) en de overheid regels tot stand brengen waaronder arbeid ter beschikking wordt gesteld. De lijn van het betoog is de volgende. Allereerst ga ik in op enige factoren die het moeilijk maken om de

externe gevolgen van de stelselwijziging aan te geven. Vervolgens worden drie punten van samenhang tussen arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid uitgewerkt. Ten slotte komt een aantal facetten van de arbeidsverhoudingen aan de orde die door de herziening van het stelsel van sociale zekerheid verandering ondergaan.

## Geïsoleerde en eenzijdige benadering

De huidige stand van de voorstellen tot wijziging van de sociale zekerheid maakt het niet eenvoudig om het verband met het veld van arbeidsverhoudingen te leggen. In drieërlei opzicht kleven aan de voorstellen beperkingen. Ten eerste is geen expliciete aandacht besteed aan de gevolgen van de bijstelling voor de arbeidsverhoudingen. Breder gesteld, ontbreekt grotendeels inzicht in de externe maatschappelijke gevolgen van de voorstellen. De stelselwijziging is vooral met de blik naar binnen gekeerd ontwikkeld, met een uitzondering: terugdringing van de omvang van de collectieve uitgaven. De adviesaanvraag vermeldt als overwegingen voor herziening 2):

- aanpassing in het licht van de omvang en het structurele karakter van de niet-activiteit nu en de voorziene toekomst;
- betere afstemming van het stelsel op veranderende rolopvattingen van man en vrouw met betrekking tot betaalde arbeid;
- terugdringen van de collectieve uitgaven met het oog op herstel van de economie.

Inhoudsanalyse van de tekst van de adviesaanvraag maakt duidelijk dat met name de laatste overweging de voedingsbodem vormt voor wijziging. De invoering van gelijke rechten voor mannen en vrouwen is weliswaar in de voorstellen opgenomen, doch lijkt meer „meegenomen” dan aanleiding voor de wijzigingsoperaties en over de relatie van de omvang met de omvang en structurele aard van de werkloosheid en arbeidsongeschiktheid rept de adviesaanvraag verder niet.

Ten tweede heeft de geïsoleerde benaderingswijze mede veroorzaakt dat de ontwikkelingen die zich op het terrein van de arbeidsverhoudingen voltrekken, niet in de herziening van het stelsel zijn betrokken. En-

kele voorbeelden kunnen dit duidelijk maken:

- afspraken over arbeidstijdverkorting, die in toenemende mate per bedrijfstak worden gemaakt, verkleinen het traject van de loondervingsfunctie in de sociale zekerheid omdat sneller de vloer van het sociaal minimum wordt bereikt;
- de groeiende differentiatie in arbeidsvoorwaarden tussen bedrijfstakken (en ondernemingen) ten gevolge van verschillende economische mogelijkheden en een terughoudende opstelling van de overheid in de loonvorming, zouden een overweging kunnen zijn om in de sociale zekerheid sterker het solidariteitseffect te benadrukken;
- de trend om sterker dan voorheen te belonen naar prestatie vormt een aanslag op het loon als premiegrondslag.

Deze vormen van inkomensvermindering, rechtstreeks of via arbeidstijdverkorting en variabele beloningssystemen, oefenen een neerwaartse druk uit op de uitkeringshoogte die bovenop de effecten van de stelselwijziging zelf komt. Ten slotte is de adviesaanvraag eenzijdig in de ruime aandacht voor de sociale zekerheid in de collectieve sfeer. Weliswaar wordt er keer op keer gerefereerd aan bovenwettelijke afspraken tussen de sociale partners (semi-collectieve sfeer) en in de particuliere sfeer, doch een uitwerking is achterwege gebleven. Dit leidt tot een merkwaardige inconsistentie. Enerzijds wordt op vele plaatsen verwezen naar semi-collectieve en particuliere sociale-zekerheidsregelingen die in de plaats treden van een deel van de huidige wettelijke regelingen. Anderzijds wordt daar verder geen aandacht aan geschonken, wanneer bij voorbeeld de financieel-economische gevolgen van de stelselwijziging worden gepresenteerd voor de burgers zonder de lasten van semi-collectieve of particuliere regelingen 3). De veelvuldige verwijzing naar de bovenwettelijke mogelijkheden vervult — zo lijkt het in de adviesaanvraag — vooral de functie van maatschappelijke uitlaatklep, zonder verdiscontering van de extra lasten die daarmee zijn gemoeid.

## Raakvlakken tussen arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid

Op een drietal punten kan de samenhang tussen de arbeidsverhoudingen en de sociale zekerheid nader worden belicht.

### Solidariteit of equivalentie

Ten eerste kan worden gesteld dat het solidariteitsbeginsel steeds verder is opgerukt in de sociale zekerheid. Het sterkst komt dit tot uiting in de Algemene Bijstandswet — gefi-

1) *Herziening van het stelsel van sociale zekerheid*, Adviesaanvraag aan de Sociaal-economische Raad en de Emancipatieraad, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, Zitting 1982-1983, 17 475, nr. 6.

2) *Idem*, blz. 2.

3) *Idem*, blz. 53.

nancierd uit de algemene middelen en de hoogte van de uitkering niet afhankelijk van bijdragen uit het verleden — en in de volksverzekeringen, waar ieder tot een bepaalde grens een gelijk percentage van het inkomen betaalt en de uitkeringen onafhankelijk zijn van de opgebrachte premie. Bij de werknemersverzekeringen wordt eveneens tot een bepaalde grens een gelijk percentage aan premie opgebracht; de uitkeringen zijn ten dele op solidariteit en ten dele op equivalentie gebaseerd.

Het solidariteitsbeginsel spreekt uit de ondergrens, het equivalentiebeginsel uit het feit dat boven de vloer evenredigheid bestaat tussen betaalde premie en uitkeringshoogte. Van den Heuvel is van opvatting dat de herzieningsvoorstellen het solidariteitsbeginsel nog verder versterken. Zijns inziens wordt in lijn met de historische ontwikkeling het equivalentiekenmerk in de voorstellen verder teruggedrongen. De keuze voor een systeem van loondervingsregelingen met vangnet is — aldus Van den Heuvel — in feite een wassen neus: eigenlijk kan er beter worden gesproken van een vangnetsysteem met loondervingsstrekkjes 4).

Ik onderschrijf deze stelling niet. Mijns inziens dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de ideologische grondslag van het systeem en de financiële uitwerking. Onmiskenbaar wordt in de wijzigingsvoorstellen de loondervingsfunctie en daarmee het equivalentiebeginsel benadrukt. Zo is — weliswaar afhankelijk van de leeftijd — de uitkeringsduur zelfs maximaal op vijf jaar gesteld en is een tussenfase beoogd van een jaar die in betere economische tijden in duur kan worden verruimd. Daarbovenop kunnen in de semi-collectieve (en particuliere) sfeer afspraken worden gemaakt, die — uiteraard op equivalentie gebaseerd — hoogte en duur van de uitkeringen beïnvloeden. Pas daarna komt de minimumbehoeftefunctie en het solidariteitsbeginsel in beeld. Veel hangt af van de vlucht die afspraken in de semi-collectieve sfeer zullen nemen en de mate waarin dergelijke afspraken in de middelentoets (bij voorbeeld bij de gezinstoeslag) worden meegenomen.

Het is juist dat de beoogde stelselherziening de hoogte van de wettelijke uitkering op basis van de loondervingsfunctie snel op het minimumniveau brengt. Doch het feit dat het systeem financieel als het ware op de hurken wordt toegepast doet niets af aan het principiële primaat van de loondervingsfunctie en het equivalentiebeginsel in de voorstellen. Het raakvlak met de arbeidsverhoudingen is er met name wanneer de loondervingsfunctie voor een belangrijk deel tot gelding wordt gebracht in semi-collectieve afspraken die worden vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.

#### *Van herverdeling naar bescherming*

Ten tweede heeft de versterking van het solidariteitselement in de sociale zekerheid tevens de (her)verdelende functie van sociale zekerheid vergroot. Kenmerkend voor de ontwikkeling van de sociale zekerheid is de verbreding van een louter beschermende naar een verdelende functie. De betekenis van sociale zekerheid — eigenlijk van de soci-

ale politiek in haar algemeenheid — is verschoven van een minimumbestaansgarantie voor niet-actieven naar het evenwichtig laten delen van niet-actieven in de welvaart die actieven zich konden verwerven.

De voorstellen tot herziening van het stelsel tasten het herverdelend vermogen van het sociale-zekerheidsstelsel aan. De beschermende functie, bescherming tegen armoede en gebrek, komt weer scherper naar voren. In dit kader is het zinvol — in navolging van Preller — een drietal functies van sociale politiek te onderscheiden. Preller onderkent naast de „Strukturerhaltende” functie van sociale politiek, gericht op het handhaven van bestaande maatschappelijke verhoudingen, de „Strukturwandelnde” sociale politiek, die weliswaar gericht is op het behoud van de vigerende maatschappijstructuur, doch latent uitwerkt in maatschappelijke veranderingen door de interactie van sociaal-politieke maatregelen met andere maatschappelijke veranderingen. Voorts is er de „Strukturgestaltende Sozialpolitik” die expliciet is gericht op het teweegbrengen van maatschappelijke verandering 5).

---

#### **Deze rubriek wordt verzorgd door de vakgroep Sociaal-economisch Beleid van de Erasmus Universiteit Rotterdam.**

---

De „Strukturgestaltende” functie wordt in de stelselherziening danig aangetast. Maatschappelijke veranderingen via sociale zekerheid worden niet langer beoogd (de emancipatie-overweging achter de stelselherziening is mijns inziens meer het volgen van opgetreden veranderingen dan initiërend beleid); de „Strukturerhaltende” functie — behoud van het bestaande, waar mogelijk — komt scherper naar voren.

De vraag rijst evenwel of de gegroeide verwachtingen van een hoogwaardig stelsel van sociale zekerheid een terugkeer naar een louter beschermende functie wel toelaten. Men kan zich voorstellen dat terugkeer tot minimumniveaus en basisvoorzieningen in de collectieve sfeer vanuit een in het verleden gegroeid (ruimer) referentiekader een streven oproept in de semi-collectieve sfeer sociale-verzekeringsaanspraken tot gelding te brengen. Indien deze verschuiving optreedt is er veeleer — in termen van Preller — sprake van een latente structuurwijziging (Strukturwandelnde), waarin in onderhandelingen tussen werknemersorganisaties en werkgevers (organisaties) sociale zekerheidsafspraken worden gemaakt boven de wettelijk geregelde (minimum)voorzieningen.

#### *Van overheid naar sociale partners*

Hiermee kom ik op een derde punt. Verlaging van aanspraken en versnelde afbouw naar minimumniveaus in de collectieve sfeer zullen bij een niet-evenredige vermindering van het verwachtingspatroon — hetgeen ik vermoed — ertoe leiden dat sociale zekerheid in semi-collectieve zin (in de vorm van bovenwettelijke aanspraken) wordt aangevuld. Sociale zekerheid wordt dan minder complementair aan, en meer een integrerend be-

standdeel van de regeling van arbeidsvoorwaarden. Is dat het geval dan wordt een in belang toenemend deel van de sociale zekerheid een onderdeel van horizontale machtsverhoudingen binnen het bedrijfsleven in plaats van een politiek produkt van de verticale machtsverhouding van de overheid ten opzichte van de burgers. Schematiserend en samenvattend kan worden gesteld dat de inperking van de sociale zekerheid in de collectieve sfeer in de richting van de beschermende functie meer sociale-zekerheidsafspraken in de semi-collectieve sfeer zal uitlokken. Van een „extra market operation” wordt dat deel van de sociale zekerheid dan een „market operation” die niet eens en vooral wordt vastgelegd, maar keer op keer moet worden „uitonderhandeld”, afgewogen tegen andere werknemerswensen, met alle verscheidenheid vandien.

#### **Gevolgen voor de arbeidsverhoudingen**

Het verband tussen het stelsel van arbeidsverhoudingen en het stelsel van sociale zekerheid ligt enerzijds in de rol die de partijen in de arbeidsverhoudingen hebben in beheer en bestuur van het (wettelijk) sociale-zekerheidsapparaat en anderzijds in de (bovenwettelijke) sociale-zekerheidsaanspraken die binnen het stelsel van arbeidsverhoudingen worden gemaakt. Op basis van de herzieningsvoorstellen is er over het eerstgenoemde verband weinig op te merken omdat de uitvoeringsorganisatie van sociale zekerheid na de stelselwijziging niet is uitgewerkt. Overigens meen ik dat de ideologische nadruk op de loondervingsfunctie met zich zal brengen dat in het ontwerp van de uitvoeringsorganisatie een ruime plaats zal worden ingeruimd voor de sociale partners. Bij alle vaagheid van de voorstellen tot herziening meen ik dat op het tweede raakvlak wel enige effecten zijn te noemen van de toeneming van semi-collectieve afspraken binnen het veld van de arbeidsverhoudingen.

#### *De reikwijdte van het onderhandelingspakket*

Een eerste punt betreft de reikwijdte van het onderhandelingspakket. In de jaren zestig en begin zeventig is er de tendens geweest tot het beperken van de reeks van onderwerpen aan de onderhandelingsstafel. De invoering van de automatische prijscompensatie bij voorbeeld reduceerde de onderhandelbare marge; overheidsdictaten in de loonvorming, veelvuldig opgelegd in de jaren zeventig en — in mindere mate — afspraken tussen de centrale organisaties van werkgevers en werknemers stelden grenzen aan de onderhandelingsruimte op bedrijfstakniveau.

Sedert enige jaren is dit reductieproces

---

4) F. G. van den Heuvel, Herziening van de sociale zekerheid (II), *ESB*, 3 augustus 1983, blz. 683. Te zamen met F. G. van den Heuvel, Herziening van sociale zekerheid (I), *ESB*, 27 juli 1983, blz. 661 e.v. biedt dit artikel een goede inventarisatie en commentaar op de stelselwijziging.

5) L. Preller, *Sozialpolitik*, Tübingen, 1962, blz. 174 e.v.

omgebogen in een proces van expansie van de onderhandelingsagenda. Zo is er in de loop van de jaren zeventig in toenemende mate aandacht besteed in cao-onderhandelingen aan werkgelegenheids- en arbeidsmarkt afspraken (variërend van arbeidsplaatsenovereenkomsten tot afvloeiingsregelingen). Het automatische van de automatische prijscompensatie is gaandeweg vervallen door de verschillende aanwendingsmogelijkheden van de compensatieruimte in bespreking te nemen; de laatste jaren zelfs over de mate waarin compensatie überhaupt dient plaats te vinden.

Daarmee zijn de onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten verbreed: het werkgelegenheidsvraagstuk is er in vele facetten (gebruik van uitzendkrachten, scholing, opnemings van jongeren, VUT-regelingen enz.) bijgekomen en het loonvraagstuk is breder aan de orde gesteld. De herziening van het stelsel bewerkstelligt dat de reikwijdte van de onderhandelingen verder wordt vergroot door meer sociale-zekerheidsafspraken in de semi-collectieve sfeer. Zo gezien draagt de herziening van het stelsel bij aan een reeds enige jaren plaatsvindende statusverhoging van (vooral bedrijfstaksgewijze) onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers.

#### *De aard van het onderhandelingsproces*

Een interessante vraag daarbij is of deze wijziging gevolgen heeft voor de aard van het onderhandelingsproces. Schematiserend zijn onderhandelingsonderwerpen te verdelen in integratieve en distributieve vraagstukken (6). Bij distributieve vraagstukken gaat het om zaken waarbij winst voor de ene partij tegelijk verlies inhoudt voor de andere partij. Het loonvraagstuk is een typisch voorbeeld van een distributief probleem. Integratieve vraagstukken daarentegen leveren bij een vergelijk winst op voor beide partijen.

Tot op zekere hoogte kunnen arbeidsmarktproblemen als integratieve vragen worden beschouwd; overigens meer als het gaat om de doelstellingen van het beleid (volledige werkgelegenheid) dan wanneer het de keuze van beleidsinstrumenten betreft. Bij sociale zekerheid gaat het om vragen die meer een integratief dan distributief karakter hebben. Weliswaar gaat het om op geld waar-

deerbare elementen die als zodanig distributief zijn, doch het treffen van regelingen gericht op verhoging van de sociale zekerheid van werknemers in het bedrijf is naar zijn aard meer integratief, zeker in de nadruk op de uitvoeringsproblemen — de beheers- en bestuurstaken — die afspraken op dit vlak met zich brengen.

Indien het juist is dat het onderhandelingskader wordt verruimd door daar meer dan voorheen sociale-verzekeringselementen in te betrekken, zal de aard van de onderhandelingen veranderen in harmonieuze richting. In het kader van de onderhandelingen is een bijkomend effect dat per bedrijfstak gedifferentieerde oplossingen kunnen worden uitgewerkt voor (combinaties van) arbeidsmarkt- en loondervingsregelingen. In concreto is voorstelbaar dat in een bedrijfstak waar arbeidstijdverkortende maatregelen ruimhartig zijn toegepast (waardoor de kans op werkloosheid is verkleind) met een minder hoge aanvullende loondervingsverzekering kan worden volstaan dan in een bedrijfstak waar arbeidstijdverkorting geen ingang heeft gevonden. M.a.w. de uitbreiding van het onderhandelingspakket maakt de afruilmogelijkheden groter waarvan als zodanig een verdergaande conflictdempende werking uit kan gaan.

#### *Aantasting van de bruto-brutokoppeling*

Voorts tornen de voorstellen tot herziening van de sociale zekerheid aan de koppelingen van de sociale uitkeringen aan de inkomensontwikkeling. Op papier is de koppeling weliswaar gehandhaafd, maar feitelijk worden er in het stelsel mechanismen ingebouwd die de koppeling in de tijd lossen maken. Met Den Broeder kunnen drie manieren van koppeling worden onderscheiden (7):

- de ontwikkeling van de uitkeringen volgt de regelingslonen via indexcijfers (paralliteit);
- de uitkeringen van de loondervingswetten worden uitgedrukt in een percentage van het loon dat de verzekerde zou hebben verdiend (bruto-brutokoppeling);
- de hoogte van de minimumuitkeringen is afgestemd op de hoogte van het minimumloon op netto inkomensniveau (netto-nettokoppeling).

De eerstgenoemde koppeling (paralliteit) staat reeds enige jaren onder druk doch wordt niet direct beïnvloed door de introductie van een loondervingsstelsel met vangnet; de laatstgenoemde koppeling (netto-nettokoppeling) betekent een individuele minimumuitkering op 70% van het minimumloon. De bruto-brutokoppeling wordt door de stelselherziening zeer sterk aangetaast. De introductie van een glijdende schaal (een lager uitkeringspercentage naarmate het inkomen hoger was) betekent in feite ont koppeling in het bovenminimale traject; een ont koppeling die in de tijd nog wordt versterkt door de invoering van een halfjaars afbouwmechanisme in de uitkeringsstructuur naar het individueel sociaal minimum en de invoering van de leeftijdsfactor in de uitkeringsduur.

Vertaald naar de arbeidsverhoudingen betekent het feitelijk doorbreken van de bruto-brutokoppeling dat de onderhandelingen in het bedrijfsleven worden bevrijd van de gevolgen van loonafspraken voor de collectieve sector, waar het de uitkeringsniveaus betreft. In de mate waarin in het verleden de overheid heeft ingegrepen in de vrije loonvorming uit vrees voor de consequenties van de uitkomsten van vrije onderhandelingen voor de omvang van de collectieve sector, wordt door de bruto-bruto-ontkoppeling het stelsel van vrije loonvorming ondersteund.

#### *Eigen onderhandelingsregime voor ambtenaren*

Het is het voornemen om bij de herziening het overheids personeel onder het algemene stelsel van sociale zekerheid te brengen. Evenzeer als in het vrije bedrijfsleven zal er bij ambtenaren behoefte zijn aan bovenwettelijke aanvullingen. De grotere nadruk op bovenwettelijke regelingen vereist een onderhandelingsstructuur tussen overheid en ambtenarenorganisaties. Op deze wijze dragen de herzieningsvoorstellen bij aan een verdere uitholling van de overlegstructuur en het trendbeleid. Opgenomen in onderhandelingsrelaties zullen de ambtenarenorganisaties hun afwijkende rol en status ten opzichte van de collega-vakorganisaties verder kunnen afschudden. Genante ruzies tussen de vakbonden over de waardering van het arbeidsvoorwaardenpakket van de ambtenaar en van het trendbeleid kunnen dan achterwege blijven.

#### *Sterkere bonden, zwakkere centrales*

Indien — gegeven verschillende werkgelegenheidssituaties per bedrijfstak — een ver-

6) R. E. Walton en R. B. McKersie, *A behavioral theory of labor negotiations*, New York, 1965, blz. 4 e.v.

7) A. L. den Broeder, *Mensen en middelen in de sociale zekerheid. Sociaal-politieke beschouwingen over een beheersingsvraagstuk*, *Beleid en Maatschappij*, 1981, nr. 10, blz. 299.

schillend belang wordt gehecht aan ver- gaande semi-collectieve afspraken op het terrein van de sociale verzekering, zal de differentiatie tussen collectieve arbeidsovereenkomsten toenemen. Deze verschillen maken een coördinerend beleid van de centrale organisaties minder mogelijk. Langs deze weg leidt de herziening van het stelsel tot een versterking van de bedrijfstakorganisaties ten opzichte van de centrales, niet in het minst ook omdat de uitbreiding van de onderhandelingsrange een expertise op het terrein van de sociale verzekering nodig maakt die tot op dit moment nagenoeg geheel bij de centrale organisaties voorhanden is. Deze tendens, die als een decentralisatiebeweging in de arbeidsverhoudingen kan worden geïnterpreteerd, versterkt voorts de band met de leden. Bedrijfstaksgewijs gedifferentieerde sociale verzekering maakt aan de leden de bondsinvloed duidelijk. De ledenbinding wordt versterkt.

#### *Afzonderlijke organisaties van uitkerings- trekkers*

Het niveau van de wettelijke aanspraken daalt in de herzieningsvoorstellen. Debet daaraan zijn het afbouwmechanisme en de introductie van de leeftijdsfactor in de uitkeringsduur. Wordt deze „ruimte” in meer of mindere mate door aanvullende bovenwettelijke aanspraken gevuld dan ontstaat een grotere sociale afstand tussen actieven en kort niet-actieven enerzijds en langdurig niet-actieven anderzijds.

Doorvoering van een verlaging van wettelijke voorzieningen met eventuele aanvullende bedrijfstaksgewijze regelingen zal het streven naar een eigen belangenorganisatie van uitkeringstrekkers buiten de vakbeweging eerder bevorderen dan belemmeren. Voorts rijst vanwege de sterke invloed van de factor leeftijd in de wettelijke regelingen de vraag of het appèl van de bondsorganisatie op jongeren niet zal verminderen. De herzieningsvoorstellen vormen een aantasting van het niveau van sociale zekerheid met name bij langdurig niet-actieven en bij jongeren. Juist deze categorieën lijken het minste nut te hebben van aanvullende semi-collectieve regelingen.

#### **Slot**

Het moge duidelijk zijn dat deze analyse van gevolgen voor de arbeidsverhoudingen niet op feiten berust maar op het „verstehend” traceren van komende veranderingen. Beleidsmatig zijn deze „als-dan” — redeneringen legitiem, omdat in een vroeg stadium mogelijke effecten kunnen worden onderkend en — zonodig — bijgestuurd. In deze bijdrage heb ik mij beperkt tot het terrein van de arbeidsverhoudingen. Voor een goede beoordeling van de voorstellen tot herziening van het stelsel van sociale zekerheid is het zaak ook de vermoede invloeden op andere sectoren van het maatschappelijk leven (arbeidsmarkt, emancipatie, welzijnssector, overheidsorganisatie e.d.) na te gaan.

**W. van Voorden**