

Over Nederlandse deeltijdarbeid en Duitse arbeidstijdverkorting

Kees van Paridon

De economische contacten tussen Nederland en Duitsland beperken zich zeker niet alleen tot handel en directe investeringen: ook op het terrein van arbeidsverhoudingen en arbeidsmarktontwikkelingen wordt voortdurend over de grens gekeken wat er bij de burens gebeurt. Was in het verleden meestal Duitsland het voorbeeld, bijvoorbeeld waar het ging om de bepaling van de loonruimte en, in de jaren tachtig, de ruimte voor arbeidstijdverkorting, momenteel is er sprake van een evenwichtiger balans: wij in Nederland kijken opnieuw naar nieuwe vormen van arbeidstijdverkorting in Duitsland, terwijl in Duitsland met enige afgunst, vooral bij de regering Kohl, gekeken wordt naar de omvang van onze deeltijdarbeid. Wat gebeurt er aan de ene kant van de grens, wat zou er aan de andere kant kunnen of moeten gebeuren?

Nederland en (West-)Duitsland zijn vanaf 1992 geconfronteerd met een scherpe recessie, met stagnerende groei en oplopende werkloosheid. In de daaraan voorafgaande jaren had West-Duitsland duidelijk geprofiteerd van de aankooplust van de bewoners van de nieuwe deelstaten. De groei was fors geweest, de werkgelegenheid gestegen en de werkloosheid sterk verminderd ondanks de omvangrijke instroom van mensen vanuit het buitenland. Het was onder deze omstandigheden dan ook niet vreemd dat werkgevers en werknemers tot tamelijk forse loonstijgingen konden besluiten. Nederland kon ook van deze onverwachte opleving profiteren. De loonstijgingen waren hier echter veel geringer.

Toen de herenigingsboom verflauwde, bleek dat Duitse ondernemingen terrein hadden prijs moeten geven aan de concurrentie, in binnen- en vooral in buitenland. De opwaardering van de DM (en daarmee ook van de gulden), als gevolg van de EMS-perikelen, betekende nog eens een extra

legenheid met 4 procent afgenomen, in de industrie zelfs met 12 procent. In de machinebouw, metaal en elektrotechniek en vooral in de autoboombranche werden harde reorganisaties doorgevoerd. De werkloosheid liep in snel tempo weer op. Daarmee werd de daling die zo moeizaam vanaf 1985 was gerealiseerd bijna meteen weer teniet gedaan. In Nederland heeft de recessie vooralsnog geleid tot een geringe daling van de werkgelegenheid. Doordat het aanbod bleef stijgen, liep de werkloosheid toch weer op. Voor Duitsland en Nederland geldt dat na iedere recessie (1975, 1982) de werkloosheid zich op een hoger niveau bevindt. Ook nu dreigen weer nieuwe records gerealiseerd te gaan worden. Momenteel telt Duitsland (West en Oost) ongeveer 4 miljoen werklozen (9.5 procent), terwijl in Nederland de werkloosheid volgens de CBS-definitie nu uitkomt op 500.000 (= 8 procent). Tegelijkertijd zijn er ongeveer 700.000 mensen met een werkloosheidsuitkering (= 11 procent). Hieronder volgen enkele cruciale cijfers.

	West-Duitsland	Nederland
Bruto arbeidsparticipatie 1993 (% 15-65 jaar)	70	60
Netto arbeidsparticipatie (personen) 1993 (% 15-65 jaar)	66	55
Netto arbeidsparticipatie (arbeidsjaren) 1993 (% 15-65 jaar)	62	51
Werkloosheid (gestandaardiseerd) 1993	5.8	8.4
Omvang arbeidsjaar in 1992 (uren)	1519	1594
Deeltijdarbeid 1991, totaal (%)	15.2	34.3
Deeltijdarbeid 1991, mannen (%)	2.6	16.7
Deeltijdarbeid 1991, vrouwen (%)	33.8	62.2

Toelichting:

- Bruto (werkend en werkloos) en netto arbeidsparticipatie (werkend) geven het percentage aan ten opzichte van de bevolking tussen 15 en 65 jaar. De cijfers voor de Nederlandse bruto en netto arbeidsparticipatie in personen wijken beduidend af van de cijfers in Dercksen en Van Paridon (1993). De reden hiervoor is dat in deze tabel de werkenden met banen korter dan 12 uur niet meer zijn meegeteld.
- Werkloosheid: percentage ten opzichte van de beroepsbevolking
- Omvang arbeidsjaar: aantal effectief gewerkte uren
- Deeltijdarbeid: percentage van het totaal aantal werkenden

Bronnen:

- Bundesministerium für Wirtschaft (1994), *Wirtschaft im Zahlen '93*, 1994
- Willem Dercksen en Kees van Paridon (1993), "Arbeidsparticipatie: begrip, meting en een Europese vergelijking 1987-1991", *Tijdschrift voor Politieke Economie*, jrg 16(1), 38-59
- Centraal Planbureau (1994), *Centraal Economisch Plan 1994*, SDU, 's-Gravenhage
- OECD (1993), *OECD in Figures*, Supplement to the OECD Observer, no. 182

Bijgaande tabel geeft een globale indruk van de arbeidsmarkt in beide landen. Opvallend is het verschil in arbeidsparticipatie, waarbij de cijfers in zoverre vertekenen dat in Nederland sinds kort mensen met een baan korter dan 12 uur niet meer worden gerekend tot de beroepsbevolking. Voor Duitsland geldt dat wel. Bij de arbeidsparticipatie, uitgedrukt in arbeidsjaren, is dat overigens verdisconteerd. Ook hier blijkt Nederland ver achter te liggen bij Duitsland. De Westduitse werkloosheid is niet onbelangrijk lager dan in Nederland. Minder verschil is er bij het aantal effectief gewerkte uren per arbeidsjaar. Vergeleken met de 1900 uur in de Verenigde Staten en de 2100 uur in Japan, vallen beide landen in dezelfde categorie. Bij de deeltijdarbeid blijkt Nederland, zowel bij de mannen als de vrouwen, veel hoger uit te komen.

De scherpe conjuncturele teruggang is in de recente CAO-onderhandelingen duidelijk merkbaar geweest. In beide landen zijn zeer gematigde loonsverhogingen uit de bus gekomen, wat vooral in Duitsland opmerkelijk was. Vergeleken met eerdere recessieperiodes, blijkt dat daar dit keer veel directer en veel harder is gereageerd. Naar verwachting zal in alle sectoren sprake zijn van een reële loonsverlaging. Tegenover een verwachte inflatie van ongeveer 3 procent, staan loonsverhogingen van 2,4 procent in de bouwnijverheid en van 2 procent of minder in sectoren als de chemie, metaal en electro, en bij de ambtenaren. Feitelijk komt de nominale loonsverhoging nog lager uit, omdat in de meeste CAO's afspraken zijn gemaakt dat de verhoging pas na een bepaalde periode zal ingaan of dat bepaalde toeslagen geschrapt worden.

Afgezien van pleidooien voor loonmatiging, viel op dat in de Duitse discussie ook over arbeidstijdverlenging en over arbeidstijdverkorting werd gesproken. In de praktijk is de verlenging van de arbeidstijd alleen gerealiseerd bij bepaalde overheidssectoren (met name onderwijs) in sommige Länder. Omdat er geen loonaanpassing plaatsvond, kwam dit neer op een vergroting van het aanbod van bepaalde diensten binnen een gegeven budget. Duidelijk was dat in die situatie arbeidstijdverlenging geen bijdrage zou leveren aan een vermindering van de werkloosheid.

Die vermindering werd, naast de loonmatiging, vooral nagestreefd via een pakket van kwalitatieve aanpassingen. Zo zijn er afspraken gemaakt over maatregelen om jeugdige en langdurige werklozen banen aan te bieden. Belangrijk punt is verder dat in tal van sectoren de mogelijkheden voor een flexibilisering van de arbeidstijd verruimd zijn. Bij een standaardwerkweek van 35 uur wordt, zo is bijvoorbeeld voor de chemie afgesproken, tot 40 uur geen overwerkvergoeding meer betaald, terwijl voor werkweken van meer dan 40 uur de compensatie in vrije tijd en niet meer in inkomen wordt

gegeven. Wellicht de belangrijkste vernieuwing in deze CAO-ronde is dat in tal van CAO's bepalingen zijn opgenomen over arbeidsplaatsgaranties onder de voorwaarde van vrijwillige arbeidstijdverkorting. In de metaal en electro-industrie is afgesproken dat de arbeidstijd per week in een bedrijf, als werkgevers en ondernemingsraad akkoord gaan, kan afnemen tot 30 uur. Indien een bedrijf in zijn geheel een dergelijke arbeidstijdverkorting overeenkomt, worden de lonen op overeenkomstige wijze gekort. Geldt de arbeidstijdverkorting slechts voor een deel van een bedrijf, dan is de loonsverlaging geringer.

Deze uitwerking is het meest bekend geworden door de afspraken bij Volkswagen, die een eigen ondernemings-CAO kent. Vorig jaar maakte Volkswagen bekend dat zij genoodzaakt was om 30.000 personeelsleden te ontslaan, op een totaal van 100.000. De leiding van Volkswagen maakte vervolgens bekend dat dit ontslag zou kunnen worden voorkomen, indien de werknemers akkoord zouden gaan met een arbeidstijdverkorting van 20 procent, naar 28.8 uur per week, met een navenante loonsvermindering. Tezamen met extra verlof voor jongeren en een VUT-regeling voor oudere werknemers, zou dit de overcapaciteit kunnen wegwerken. Voor Volkswagen gold dat op deze manier geen kostbaar sociaal plan nodig was, terwijl tegelijkertijd de aanwezige kennis en expertise van de werknemers voor het bedrijf behouden bleef. Voor de werknemers was er de afweging tussen een lager loon of een nog lagere werkloosheidsuitkering. Uiteindelijk is een loonsverlaging per maand met ongeveer 10 procent overeengekomen. Dat was mogelijk doordat Volkswagen bezuinigde op de loonkosten door te snijden in de extra toelagen, en door de resterende toeslagen niet eenmalig maar over het jaar gespreid uit te keren. Ook het progressieve belastingtarief zorgt in dit verband voor matiging. Men was uiteindelijk bereid die loonsverlaging te accepteren, omdat daar tegenover door Volkswagen de garantie gegeven werd dat men de eerstkomende twee jaar niet ontslagen zou worden.

Deze oplossing bevat voor alle partijen duidelijke voordelen. Werkgevers hoeven geen sociaal plan te betalen, en behouden gekwalificeerd personeel. Werknemers behouden hun arbeidsplaats, en gaan er in inkomen minder op achteruit dan bij werkloosheid het geval zou zijn. Het arbeidsbureau tenslotte heeft minder werklozen en dus ook minder werkloosheidsuitkeringen. Daar tegenover staat dat bij Volkswagen nagenoeg alle werknemers redelijk tot goed verdienen. Voor hen is de armslag groter dan voor werknemers met een laag inkomen. Daarnaast geldt dat op macro-niveau de bestedingen onder druk komen te staan en dat de positie van werklozen, van 'outsiders', nog moeilijker wordt. Als de economie weer aantrekt, zullen bedrijven in eerste instantie de arbeidstijd weer verlengen en dus geen beroep doen op werklo-

zen. Dat betekent ook dat het werkloosheidscijfer geen goede indicator meer is voor de ernst van de recessie. Ook de schommeling van het aantal gewerkte uren wordt nu een graadmeter voor de mate van benutting van de beschikbare arbeid.

Maatschappelijk gezien, en dat geldt voor Duitsland en Nederland, is het gewenst om bij de discussie over arbeidstijdverkorting niet alleen die voorstellen uit te werken die het een onderneming gemakkelijker maken om de recessie door te komen, maar vooral ook meer de aandacht te richten op voorstellen die mensen de ruimte geeft om zich gedurende bepaalde periodes aan andere zaken te wijden (ouderschapsverlof, opvoeding kinderen, verzorging ouderen, etc.) of om de eigen kwalificaties te verbeteren (opfrisverlof, om- en bijscholing). De technologische ontwikkeling en daarmee de veranderingen in bedrijf en sector gaan zo snel dat het verwaarlozen van deze optie op termijn een aantasting van de in mensen aanwezige kennis en ervaring betekent. Dat is voor individu noch samenleving wenselijk.

Opmerkelijk in het huidige Duitse arbeidsmarktdebat is de aandacht voor de Nederlandse situatie wat betreft deeltijdarbeid. Vooral door de Bondsregering, ook door Kohl zelf, wordt gesteld dat een verhoging van het aantal deeltijdwerkenden in Duitsland naar Nederlandse niveaus zou betekenen dat er minstens twee miljoen banen bijkomen. Waarom is die omvang in Duitsland dan zo laag? Ook in Duitsland zouden meer mensen een deeltijdbaan willen hebben. Ook geldt dat deeltijders niet zoveel slechter af zijn dan voltijders qua arbeidsvoorwaarden. Dat er toch minder mensen in deeltijd werken, heeft deels te maken met de afwijkende sectorstructuur. Deeltijdarbeid komt vooral in de diensten voor, en het aandeel van die sector is in Duitsland relatief laag. Daarnaast geldt dat de bestaande arbeidsmarktregelingen en CAO-afspraken niet altijd flexibel genoeg zijn om deeltijdbanen mogelijk te maken. Zeer recent heeft de Bondsdag voorstellen voor een flexibeler werking van de arbeidsmarkt geaccepteerd. Tenslotte geldt dat werkgevers opzien tegen de extra kosten van deeltijdbanen. De nieuwe CAO-afspraken kunnen ook voor de acceptatie van deeltijdarbeid een belangrijke verbetering inluiden.

En dan Nederland? Bij ons hoeft de nadruk niet te liggen bij meer deeltijdbanen. Dat aantal is al opvallend hoog. Het gaat veel meer om een toename van het totale aantal banen, deeltijd en voltijd. Voor grotere bedrijven met duidelijk conjuncturele problemen zou het Volkswagen-model van (tijdelijke) arbeidstijdverkorting voordelen kunnen bieden. Als de teruggang echter structureel is, dan lijken extra uitgaven voor om-, her- en bijscholing van de werknemers op termijn voor hen en voor de samenleving een rendabeler investering. De belangrijkste uitdaging voor Nederland ligt vooral in het

scheppen van meer banen, om zo de arbeidsparticipatie te verhogen, de wig te verkleinen en de sociale zekerheid op een verantwoorde manier ook na 2000 te kunnen behouden.