

## Column

### Arbeidsverhoudingen en ziekteverzuim

Zelden is er in sociaal-economisch opzicht zo'n roerige periode geweest als de afgelopen maanden. En het begrip 'historisch' is in die tijd aan inflatie onderhevig geraakt. Het begon in juli toen het kabinet voor Nederlandse begrippen harde maatregelen in het vooruitzicht stelde om het ziekteverzuim en de arbeidsongeschiktheid te beteugelen. De kranten riepen om het hardst dat er een historische gebeurtenis aan de orde was. Het eindigde in november toen de Stichting van de Arbeid een akkoord sloot over aanpak van het ziekteverzuim en het kabinet de dreigende wettelijke ingrepen weer van tafel haalde. Men was er als de kippen bij om te gewagen van een 'historisch' moment.

Iedereen schrijft z'n eigen geschiedenis en iedereen heeft een beetje gelijk. Maar wat is er nu echt gebeurd in dat kleine half jaar waarin het kabinet wankelde, de PvdA via een louterend congres een in hevige mate bedreigd bestaan voortzette en 250.000 mensen op het Malieveld voor de grootste demonstratie sedert de kruisraketten-tijd zorgden? Wat er echt gebeurd is, en wat de kwestie voor dit tijdschrift interessant maakt, is dat het kenmerkende mechanisme voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen in werking is getreden en voor het slotakkoord heeft gezorgd. Het dreigende conflict is voorkomen door lang, maar tenslotte vruchtbaar overleg op 1 november. De Stichting van de Arbeid kwam met een akkoord. De overlegeconomie, hevig bekritiseerd door oude en nieuwe liberalen, richtte zich nog net voor Allerzielen op. Er was een akkoord, de arbeidsverhoudingen waren gered.

Een prachtige gedachte, jammer dat het nog geen Kerstmis was. Aan de andere kant maar goed ook, want daags na het akkoord vielen de ballen met donderend geweld uit de denkbeeldige boom. Diverse bonden lieten weten er niet over te piekeren om de overeengekomen arbeidsvoorwaardelijke stimulansen (Haags voor minder loon en inleveren van vakantiedagen) echt af te spreken in de CAO's. Daarmee aangevend dat de arbeidsverhoudingen in Nederland echt veranderd zijn. Het in 1982, overigens ook met een akkoord in de Stichting van de Arbeid, ingezette proces van decentralisatie heeft een point of no return bereikt. Arbeidsvoorwaarden-afspraken worden niet meer centraal gemaakt. Zelfs de binding aan globale afspraken is niet meer vanzelfsprekend. Er was nog een extra bijeenkomst nodig van het Bestuur van de Stichting om het onheil te keren. Het ging in dat overleg minstens net zoveel om het behoud van het stelsel van arbeidsverhoudingen als om het terugdringen van het ziekteverzuim. De uitkomst was een brief aan de leden van de centrale organisaties waarin de binding aan het akkoord werd neergelegd. Er zullen in de CAO's afspraken gemaakt gaan worden over zowel positieve als negatieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels. Enkele dagen later kwamen de ministers Lubbers, Kok en De Vries, vergezeld door staatssecretaris mevrouw Ter Veld, in hetzelfde SER-gebouw de stelling betrekken dat de afspraken van dien aard waren dat de wetgeving van tafel kon.

En hoe nu verder? Het CAO-overleg staat voor de deur. Binnen enkele maanden zullen we weten wat er terecht is gekomen van de schone voornemens. Zijn we in staat het ziekteverzuim en, in het verlengde daarvan, de arbeidsongeschiktheid terug te dringen? Het moet geen onmogelijke opgave zijn. Per slot van rekening

\* Mr. N.J.J. van Kesteren is verbonden aan het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond.

lukt het ook in het buitenland lager te scoren en, wat belangrijker is, lukt het ook in veel Nederlandse ondernemingen tot aansprekende verzuimcijfers te komen. Essentieel is dat alle beschikbare middelen worden ingezet en de taboes verlaten worden. Als we ons gezamenlijk van het probleem bewust zijn en gezamenlijk aanpakken is het met het verzuim snel gedaan. Daarin ligt ook het belang van het akkoord van de Stichting van de Arbeid. Er is overeenstemming tussen werkgevers en werknemers over de aanpak van het verzuim. En dan over de hele linie. Niet alleen over de noodzaak van goede arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, maar ook over de noodzaak van financiële prikkels. Dat laatste was nieuw. In 1989 zijn de werkgevers met dit idee gekomen. Er was geen sprake van dat de vakbeweging dit zou kunnen steunen. En het ging toen alleen nog maar over positieve stimulansen. Een jaar later werden bedrijven aan de schandpaal genageld die in de praktijk dit soort maatregelen namen. Aan de vooravond van het SER-advies op 12 juli waren werkgevers, kroonleden op dit punt rond en zag het er naar uit dat CNV en MHP de Rubicon zouden oversteken. Het ging op het laatste moment niet door. De hakken bleven nog in het

zand totdat minister De Vries doordrukte en met harde maatregelen kwam. Toen kwam er een akkoord tot stand.

Niettemin: een akkoord. Daarmee is de weg geopend naar succes. Het alternatief was het conflictmodel. Een vakbeweging die zich zou ingraven tegen de ingrepen via wetgeving en die zich zou verzetten tegen de gedachte van financiële stimulansen. Het klimaat aan de onderhandelingstafels zou zijn verknoeid en het verzuim zou niet zijn gedaald. Dat was de uiteindelijke taxatie aan werkgeverskant. De knoppen moesten om en in Nederland gaan de knoppen nu eenmaal niet op bevel van de wetgever om, maar na overleg. Na ampel overleg. En de vakcentrales maakten de inschatting dat zij beter zelf orde op zaken konden stellen dan daartoe door de overheid te worden gedwongen.

En zo ontvouwde zich op een buitengewoon regenachtige avond in november het opmerkelijk tafereeltje dat de sociale partners gezamenlijk wegsnelden voor de paraplu die minister De Vries zo bereidwillig wilde opsteken. Het mooie was dat ze dezelfde kant op gingen. Of ze dat blijven doen, zal de tijd leren. Uiteindelijk wordt alles geschiedenis. Maar niet alles wordt historisch.