

Arbeidstijd- beleid

De uit de nood der werkloosheid geboren discussie over arbeidstijdverkorting kan de start vormen voor een veel bredere discussie over „tijdsovereiniteit”. Terwijl de arbeidstijdverkorting gepropageerd wordt in reactie op ons onvermogen om binnen afzienbare tijd te komen tot herstel van de volledige werkgelegenheid, gaat het in de bredere discussie over mogelijkheden om te komen tot een zekere mate van sociale deregulering waar het de arbeidstijd betreft.

Men kan stellen, dat sinds de industriële maatschappij tot stand kwam, er een neiging geweest is om niet slechts loonvoeten en andere arbeidsvoorwaarden, maar ook arbeidstijden te standaardiseren. Bijgevolg was er het streven naar de achturige werkdag en naar de vijfdaagse werkweek. Een logisch vervolg lijkt het streven naar de tweëndertigjarige werkweek en in het verlengde daarvan ligt de vijftientig-urenweek. Nog steeds gestandaardiseerde arbeidstijden, die in principe voor iedereen gelden. Weliswaar verwacht men van leidinggevende functionarissen bij overheid en bedrijfsleven, dat zij zulke standaard-arbeidstijden niet strict aanhouden, maar op een afstand volgen zij de tros. Wie werkt er nog zes dagen? (Ik weet er nog wel een paar, maar niet zoveel).

Het past in het klimaat van de jaren tachtig ook op dit punt de logica der standaardisatie opnieuw aan de orde te stellen. De vraag naar de arbeidstijd met het oog op de positie van de arbeidsorganisatie (onderneming, instelling, departement enz.), waarbij dan de vraag aan de orde komt of het zo vanzelf spreekt dat bedrijfstijd = arbeidstijd, komt op de agenda. Maar ook de vraag of het nodig is, dat mensen hun hele leven structureren rond vaste patronen van tijdsbesteding, zoals die in laatste instantie voortvloeien uit de gestandaardiseerde arbeidstijd = bedrijfstijd (met notoire uitzonderingen op de gangbare standaardisatie, zoals ploegenarbeid; of helemaal zonder standaardisatie, zoals het werk van de kleine zelfstandige en de huisarts). Van de kant van werknemers kan men de slogan „tijdsovereiniteit” naar voren brengen. Van de kant van de werkgever vraagt men ons „flexibilisering” van de arbeidstijd. Uit de ervaring van de laatste tien jaar, opgedaan in een aantal landen, blijkt dat deze twee verlangens beter met elkaar kunnen sporen dan men wel eens denkt. Het succes van de glijdende arbeidstijden levert daarvan een ongezochte illustratie.

Drie belangrijke argumenten worden tegen de flexibilisering naar voren gebracht 1):

1. de besluitvorming over flexibilisering van de arbeidstijden moet noodzakelij-



kerwijs plaatsvinden op een niveau, dat lager ligt dan dat waar de arbeidsvoorwaarden worden afgesproken, d.w.z. op een niveau, waar de overmacht aan de kant van de werkgever het grootst is;

2. vakverenigingen vragen zich af of onder zulke omstandigheden de rechten van de enkeling nog wel te garanderen zijn;

3. gegeven het bestaan van een duale of gesegmenteerde arbeidsmarkt is er de zorg, dat met name de deeltijdbanen naar het tweede, minder zekere, tweederangssegment van de arbeidsmarkt worden gedirigeerd. Wat weer betekent, dat etnische minderheden en vrouwen het slachtoffer worden van de onregelmatige arbeid.

Tegenover elkaar staan zodoende de voorstanders van een nieuw arbeidsrecht, meer individueel gericht op basis van een decentrale besluitvorming, en voorstanders van het bestaande arbeidsrecht met een collectief karakter, gebaseerd op centrale besluitvorming. Het lijkt mij al te pessimistisch, er vanuit te gaan, dat individualisering der arbeidstijden neer zou komen op een versterking van de machtspositie van de werkgever. Ook arbeidstijdregeling met individuele keuzemogelijkheden zullen in collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen worden gemaakt, met net zulke beschermende bepalingen als de bestaande arbeidstijdregelingen. Zelfs is de stelling verdedigbaar dat decentraal regelen de inspraak der betrokkenen vergroot. Het is bovendien niet in te zien waarom alle deeltijd op tweederangswerkgelegenheid neer zou moeten komen.

En meer individueel bepaald arbeidstijdpatroon heeft twee interessante perspectieven:

1. „spacing time”: men maakt z'n eigen tijdsindeling;
2. „timing space”: er is een veel intensiever, want gespreider, gebruik van ruimtelijke faciliteiten (verkeersvoorzieningen, stadscentra, winkels enz.). De wachttijden voor een aantal verkeersknooppunten zouden kunnen worden gereduceerd; onze binnensteden zouden gedurende een aantal uren wat minder onherbergzaam worden.

Men kan tegen een dergelijke ontwikkeling op twee manieren aankijken, en dat zal dan ook wel gaan gebeuren:

1. mensen zullen voortaan bij nacht en ontij klaar moeten staan om de economische machine te bedienen. Levenspatronen moeten geofferd worden aan de eisen van het economisch leven;
2. eindelijk hoeven mensen hun leefpatroon niet meer te laten bepalen door het standaardpatroon van 7 of 8 uur per dag gedurende vijf dagen (met overigens een vervelende uitzonderingspositie voor mensen, die op onregelmatige en vooral onaantrekkelijke uren moeten functioneren). Mensen kunnen in toenemende mate zelf kiezen hoeveel uren per dag en hoeveel dagen per week (en welke dagen) zij willen besteden aan betaalde arbeid. In wezen komt dit er op neer, dat mensen niet langer hun leefpatroon opgelegd krijgen vanuit de economie, maar andere leefpatronen kunnen ontwikkelen.

Wie kiest voor de eerste optie zal moeten strijden voor het behoud van de gestandaardiseerde arbeidstijden. Wie de tweede optie de meest realistische acht kan beter gaan nadenken over nieuwe patronen van onderlinge aanpassing van arbeidstijden en bedrijfstijden. Het lijkt mij erg pessimistisch, er vanuit te gaan, dat vraag en aanbod van mensen bij niet-gestandaardiseerde bedrijfstijden alleen maar inschikkelijkheid van de werknemers zal vragen. Een zekere mate van belangenharmonie lijkt niet uitgesloten: werkgevers zullen kunnen profiteren van de te verwachten spreiding van mogelijkheden en verlangens der (potentiële) werknemers.

Het lijkt mij, dat de gestandaardiseerde arbeidstijden tot ontwikkeling zijn gekomen toen met het industriële tijdperk het sterk seizoensgebonden karakter van de agrarische maatschappij werd verlaten. De industrie met zijn massafabricage en dus ook massale tewerkstelling van mensen in gestandaardiseerde taken kan niet buiten gestandaardiseerde arbeidstijden. De eeuw van de industrie was de eeuw van de producent. De maatschappij werd a.h.w. „opgehangen” aan de eisen van de productie. Nu die eeuw snel voorbij gaat, gaan de belangen van consumenten zwaarder wegen. Niet langer draait alles om productie. Dit gaat zijn gevolgen hebben, met name in de in belangrijkheid toenemende dienstensector, voor de bedrijfstijden, die meer en meer aangepast zullen moeten worden aan de behoeften van de consument. De laat-industriële (of vroeg-na-industriële) samenleving met een veel bredere variatie aan werkzaamheden zal in toenemende mate de neiging hebben door de starre regels van de bestaande arbeidstijdregelingen heen te breken. Daarmede komt er ruimte voor arbeidstijdbeleid.

1) Egon Matzner, *Der Wohlfahrtsstaat von Morgen*, Bundesverlag, Wenen, 1982, blz. 253.