



## Tijd voor arbeidsduurverkorting

**Auteur(s):**

Paping, R.

Coördinator arbeidsvoorwaardenbeleid ABVAKABO FNV. De auteur bedankt Coen Helderma voor zijn waardevolle bijdrage aan het schrijven van dit artikel. [rpaping@abvakabo.nl](mailto:rpaping@abvakabo.nl)

**Verschenen in:**

ESB, 88e jaargang, nr. 4415, pagina 464, 3 oktober 2003

**Rubriek:****Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

*Verdere arbeidstijdverkorting zou een groot deel van de huidige werkloosheid oplossen.*

De parallellen tussen de recessies van de beginjaren tachtig en negentig en de huidige economische malaise zijn evident. Evenals toen loopt ook in de huidige laagconjunctuur de werkloosheid iedere maand in een angstaanjagend tempo op. Het CPB raamt in de *Macro-Economische Verkenningen 2004* de werkloosheidsstijging zowel in 2003 als 2004 op circa 120.000 mensen. Evenals tijdens de voorgaande recessies is er sprake van een sterke toename van faillissementen en ontslaanvragen.

Rond het thema arbeidsduurverkorting (ADV) blijft het in het lopende maatschappelijke debat echter opmerkelijk stil. Dat is jammer, want in het huidige tijdperk van economische malaise en snel stijgende werkloosheid verdient het thema herverdeling van arbeid weer meer aandacht. Arbeidsduurverkorting kan in sectoren waar de normwerkweek nog geen 36 uur is één van de middelen zijn om het probleem van de snel oplopende werkloosheid aan te pakken. In diverse sectoren van de Nederlandse economie geldt namelijk nog altijd een 38-urige of soms zelfs een 40-urige werkweek. Ondanks het feit dat de gemiddelde werknemer met een voltijdaanstelling de afgelopen decennia korter is gaan werken, bedraagt de gemiddelde feitelijke arbeidsduur per week voor een fulltime kracht blijkens cijfers van het CBS nog altijd 38,4 uur per week (exclusief overwerk).<sup>1</sup>

### Werkgelegenheidseffecten

In de jaren tachtig en negentig is de oplossing voor de oplopende werkloosheid deels gezocht in arbeidsduurverkorting, gecombineerd met loonmatiging en een flexibelere inzet van arbeid. In de jaren tachtig werd in veel sectoren, via de systematiek van roostervrije dagen, de arbeidsduur verkort van een gemiddeld 40-urige werkweek naar een gemiddeld 38-urige werkweek. In veel sectoren werd in het midden van de jaren negentig een tweede stap gezet door de invoering van een 36-urige werkweek.

Uitgaande van 4.750 miljoen voltijders en een arbeidsduurverkorting van 38,4 uur naar 36 uur zou invoering van een 36-urige werkweek in de *hele* Nederlandse economie 316.000 extra voltijdbanen kunnen scheppen, waarmee het huidige werkloosheidscijfer vrijwel zou verdampen. Ook een invoering van een 38-urige werkweek in sectoren waar nu langer wordt gewerkt levert circa 50.000 extra voltijdbanen al een aanzienlijke werkgelegenheidsgroei op.

### Herbezetting

Dit werkgelegenheidseffect is afhankelijk van de vergaande veronderstelling dat er volledige herbezetting plaatsvindt en er geen sprake is van capaciteitsverlies. Honderd procent herbezetting zal echter niet realiseerbaar zijn, maar een percentage van zestig procent is bij goede afspraken zeker haalbaar.

Diverse onderzoeken over de arbeidsduurverkorting in de jaren tachtig waren erg pessimistisch over de effecten van arbeidsduurverkorting. Gezien de complexe samenhang met andere ontwikkelingen zijn de resultaten overigens wel met grote onzekerheid omgeven. Het ministerie van Sociale Zaken becijferde voor de adv-ronde in de jaren tachtig de gemiddelde herbezetting in het bedrijfsleven op 20 à 25 procent; het Centraal Planbureau schatte haar op 35 à 40 procent. Twee factoren verklaren de geringe herbezetting in deze studies: de productiviteitsverbetering en de teruglopende afzet. Het eerste speelde bij 35 procent van de bedrijven een rol, het tweede bij 22 procent.<sup>2</sup> De krappere arbeidsmarkt en de daaraan gekoppelde stijging van de uurlonen zouden tot een stijging van de arbeidskosten leiden en daarmee op den duur werkgelegenheidsverlies in de hand werken. Erg aannemelijk is dit echter niet. Door de stijging van de arbeidsproductiviteit is van toenemende arbeidskosten slechts in geringe mate sprake. Bovendien is arbeidsduurverkorting in de jaren tachtig nadrukkelijk gekoppeld geweest aan een gematigde loonontwikkeling.

In de jaren negentig is de adv-ronde gekoppeld aan een flexibelere inzet van arbeid en bedrijfstijdverlenging. Sectorale studies wijzen op herbezettingpercentages van circa zestig procent en constateren geen of nauwelijks schade aan de dienstverlening en de afzet.<sup>3</sup>

### Randvoorwaarden

Bij een herbezettingpercentage van zestig procent is de potentiële werkgelegenheidswinst met 190.000 voltijdbanen nog altijd fors. Om

een zo groot mogelijke werkgelegenheidswinst te behalen is van belang dat een kortere werkweek niet mag leiden tot een toename van overwerk, verhoging van de werkdruk of afzetverlies. Daarom zullen sociale partners lessen uit het verleden moeten trekken en op basis daarvan goede afspraken over de condities van invoering (zoals bedrijfstijden en roostering) maken.

Het werkgelegenheidseffect moet voor de korte termijn overigens niet alleen afgemeten worden aan de instroom van nieuwe werknemers, maar ook aan het voorkomen van uitstroom. Ook in eerdere adv-rondes speelde dit een grote rol. Arbeidsduurverkorting werd in veel bedrijven gebruikt om overcapaciteit weg te werken en om flexibeler werken mogelijk te maken<sup>4</sup>. In veel sectoren die bedreigd werden met ontslagolgen is door arbeidsduurverkorting werkgelegenheidsbehoud gegarandeerd, terwijl in andere sectoren nieuwe werknemers konden instromen. Arbeidsduurverkorting en de sterke toename van deeltijdarbeid hebben de afgelopen decennia dan ook mede bijgedragen aan de internationaal gezien uitzonderlijke werkgelegenheidsprestaties van ons land<sup>5</sup>.

## Maatschappelijke ontwikkelingen

Voor het voorkomen van werkloosheid op de korte termijn zou het van groot belang zijn wanneer de nu nog achterblijvende sectoren stappen in de richting van een 36-urige werkweek zouden zetten. Ook op middellange en lange termijn heeft korter werken voordelen voor werknemers die waarde hechten aan meer vrije tijd. Uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat dertig procent van de werknemers liever minder uren per week zou willen werken, terwijl zes procent van de werknemers aangaf meer uren te willen werken. Onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau komen tot vergelijkbare conclusies<sup>6</sup>. De mogelijkheid die de Wet Aanpassing Arbeidsduur (waa) werknemers biedt om de lengte van de werkweek naar eigen voorkeur aan te passen, biedt nog onvoldoende soelaas. Uit een voortgangsrapportage over de Waa uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken blijkt dat de houding van de bedrijfsleiding ten aanzien van arbeidsduurverkorting nog steeds in overwegende mate wordt bepaald door de heersende cultuur binnen de onderneming. Slechts weinig werknemers weten de weg naar de rechter te vinden<sup>7</sup>.

### Combinatiescenario

De behoefte van werknemers aan meer vrije tijd kan eenvoudig worden verklaard. Door culturele veranderingen (individualisering en emancipatie) en de aanzienlijke werkgelegenheidsgroei in de jaren negentig is het oude kostwinnersmodel aan het verdwijnen. Daarvoor in de plaats zien we steeds meer huishoudens waarin beide partners een volwaardige baan willen hebben. Er is een toenemende behoefte aan zogeheten combinatiebanen, waarin beide partners werken en toch voldoende tijd hebben voor zorgtaken en privé-activiteiten. Momenteel zijn er meestal tussen de 1,25 en 1,5 banen per huishouden. Uit het oogpunt van emancipatie (economische zelfstandigheid en carrièremogelijkheden) is een kortere werkweek gewenst om vrouwen meer mogelijkheden voor een volwaardige baan te geven. Maar ook voor alleenwonenden en ouderen is arbeidsduurverkorting van belang. De mogelijkheden om niet-verplichte activiteiten te verrichten zullen toenemen, waardoor de kansen op arbeidsongeschiktheid af kunnen nemen.

Door betere mogelijkheden om werk en zorgtaken te combineren kan de arbeidsparticipatie fors toenemen<sup>8</sup>. Meer vrouwen zijn bereid om een voltijdbaan of een grotere deeltijdbaan te accepteren. Dit is hard nodig om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

### Keuzevrijheid

Uiteraard moet niet worden opgelegd dat iedere werknemer met een voltijdbaan 36 uur per week gaat werken. Dat past niet in deze tijd waarin werknemers steeds meer keuzemogelijkheden willen hebben. De 36-urige normwerkweek is een ankerpunt, waaromheen via opties binnen de cao-à-la-carte (ruilen van geld en tijd) gevarieerd kan worden. Dit komt tegemoet aan het verlangen van steeds meer werknemers om meer zeggenschap te krijgen over hun arbeidsduur, werkroosters en werktijden. Hierdoor zullen werknemers beter in staat zijn hun werk en privé-leven te combineren. Voor werkgevers heeft een dergelijke differentiatie van arbeidstijden het voordeel dat zij flexibeler kunnen roosteren en daardoor beter kunnen inspelen op fluctuaties in de markt. Zo wordt voorkomen dat zij kosten hoeven te maken die samenhangen met het ontslag van werknemers en, als het over enige tijd weer beter gaat, met het aantrekken van nieuw personeel.

### Ten slotte

Arbeidsduurverkorting gaat gepaard met vraagstukken omtrent roostering, herbezetting en functie-aanpassing. Voor werknemers is er winst door meer vrije tijd, minder werkdruk en betere mogelijkheden om werk en privé-activiteiten te combineren. Maar ook voor werkgevers kan arbeidsduurverkorting voordelen opleveren. Door het gelijktijdig toepassen van arbeidstijdenmanagement kan de arbeidsproductiviteit per uur aanzienlijk toenemen. Het thema arbeidsduurverkorting is voor een aantal sectoren met een langere arbeidsduur dan ook de moeite waard om te betrekken bij het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Ronald Paping

---

1 CBS Statline, cijfers 2001, [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl).

2 K.G. Tijdens, Arbeidsduurverkorting en het Akkoord van Wassenaar, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 4, 2002, blz. 309-318.

3 Zie bijvoorbeeld A.W. de Korte e.a., *Evaluatie invoering 36-urige werkweek gemeenten*, Utrecht 1998. Hier wordt de gemiddelde herbezetting op 65 procent geschat.

4 K.G. Tijdens, De balans van twee ronden arbeidsduurverkorting, 1982-'85 en 1994-'97, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nr. 3, 1998, blz. 212-225.

5 P. de Beer, Sociale partners moeten eigen verantwoordelijkheid claimen, *Zeggenschap*, jrg. 14, nr. 2, blz. 42-44.

6 C. van den Brekel en K.G. Tijdens, *Keuzemogelijkheden in cao's*, AIAS onderzoeksrapport nr. 3, Amsterdam, 2000, blz. 58; SCP, Van arbeids- naar combinatie-ethos, Den Haag, 2000.

7 A.M.L.J. van Beek e.a., *Wet aanpassing arbeidsduur - voortgangsrapportage*, 2002.

8 CPB, *Does work sharing work?*, *CPB-Report*, nr. 2, Den Haag, 1997, blz. 25-28.