

Arbeid verdelen: remedie tegen werkloosheid

Arbeidsduurverkorting op de agenda

FORSE DALING AANTAL JAARLIJKS GEWERKTE UREN

In de periode 1950-2005 ging de jaarlijks overeengekomen arbeidsduur van voltijdsmedewerkers sterk omlaag. In 2005 werkten zij nog 1.720 uur – dik 560 uur minder dan in 1950. Deze forse afname in genoemde periode was het gevolg van een combinatie van factoren: een gestage toename van het wettelijk aantal vakantie- en feestdagen (in de jaren vijftig nog slechts zo'n drie weken alles bij elkaar), verkorting van de werkweek (eerst de introductie van de vijfdaagse werkweek in 1960-1962, en die van de 40-urige werkweek eind jaren zeventig), arbeidsduur- of arbeidstijdverkorting, ADV respectievelijk ATV (een voortvloeiende uit het Akkoord van Wassenaar uit 1982), een stijging van het aantal *bovenwettelijke* vakantiedagen dat in het cao-overleg werd afgesproken, net als de toekenning van extra verlofdagen op grond van leeftijd. In de 21ste eeuw werden de ADV-/ATV-dagen teruggeschroefd. Ook seniorendagen zijn uit veel cao's verwijderd omdat deze als discriminatie werden gezien op basis van de Wet gelijke behandeling op grond van de leeftijd (2004). Daarnaast kwam er in 2012 nieuwe (vakantie-)wetgeving tot stand om de 'verlofstuwmeneren aan vrije dagen' terug te dringen.

De eerste cao's waarin gerept werd van een (onafgebroken



Een nieuwe luxe: met behoud van loon op vakantie.

periode van) vakantie, dateren uit de jaren tien van de twintigste eeuw. Aanvankelijk was dat onbetaald verlof. Dit veranderde volgens cao-historici in de jaren twintig, toen in enkele sectoren gestaakt werd om de vakantie doorbetaald te krijgen. Het wettelijk recht op vakantie met behoud van loon, werd overigens pas na de Tweede Wereldoorlog geregeld. Bovendien werd het na 1945 gebruikelijk dat werkgevers, bovenop het doorbetaalde verlof, de bekende vakantietoeslag betaalden. Het was van meet af aan de bedoeling dit geld te gebruiken om op vakantie te gaan. Dit was gunstig voor de

werkgever: die zag het personeel na de vakantie weer uitgerust terugkeren. Daarin ligt ook de oorsprong van de nog altijd behoorlijk courante gewoonte om de vakantietoeslag in mei uit te keren. De minimale vakantiebijslag is vastgelegd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, sinds 1969 van kracht. Aanvankelijk was dat 6 procent van het bruto jaarloon; sinds 1 juni 1980 is dat 8 procent. Daarmee was de wetgeving in lijn met de praktijk: vanaf medio jaren zeventig was in de cao's van veel bedrijfstakken al overeengekomen dat die 8 procent zou bedragen.

Eind jaren zeventig nam het onderwerp arbeidsduur- of arbeidstijdverkorting een prominente plaats in op de sociaaleconomische agenda. De werkgelegenheid ontwikkelde zich ongunstig en de vraag was of een andere verdeling van de beschikbare arbeid zou kunnen leiden tot volledige werkgelegenheid, een van de doelstellingen van het overheidsbeleid.

Het aantal pleidooien voor arbeidsduurverkorting, vooral vanuit de vakbeweging, nam sterk toe. Het begrip arbeidsduurverkorting werd overigens ruim opgevat. Er waren tal van smaken mogelijk, zoals verkorting van elke werkdag of verkorting van de werkweek met een dagdeel (steeds tegen gelijkblijvend loon), de invoering van een aantal roostervrije dagen per jaar (idem), bevordering van deeltijdarbeid (minder uren werken, maar met evenredige inlevering van loon) en meer gebruikmaken van de regeling voor vervroegd uittreden (ingevoerd in 1976).

De gezaghebbende Commissie Economische Deskundigen van de Sociaal-Economische Raad (SER) publiceerde een inventariserend rapport over de mogelijkheden (*Rapport inzake de arbeidstijdverkorting*, 1979) met een lijst van bezwaren. Arbeidsduurverkorting was niet realistisch. Het leidde tot productie- en productiviteitsdaling. De internationale concurrentiepositie van het bedrijfsleven zou worden aangetast. Weinig inderdieneffecten en veel offers, concludeerde de commissie. Het enige wat een beetje door de beugel kon, was de mogelijkheid dat werknemers hun rol in het arbeidsproces beëindigen voor de leeftijd – doorgaans 65 jaar – waarop hun normale pensioenrechten ingingen. Deze vorm van arbeidsduurverkorting, de VUT, deed in die jaren opgang in het onderwijs, de bouw, grafische industrie en de havens. Maar, schreef de commissie, 'vervroegde uittreding draagt weinig bij aan het oplossen van de werkloosheids- en de werkgelegenheidsproblematiek.'

Dergelijke economenrapporten maakten weinig indruk op de vakbonden. Bij afnemende werkgelegenheid zochten ze traditiegetrouw hun heil in arbeidsduurverkortende maatregelen. Ze legden in de jaren zeventig dan ook grote nadruk op dit onderwerp. In 1976 verscheen *Discussienota FNV. Sociaaleconomisch beleid 1976 in het perspectief van de komende jaren*, waarin om arbeidstijdverkorting werd gevraagd. De Industriebond FNV kwam in hetzelfde jaar met vergelijkbare plannen en het CNV lanceerde in 1979 een voorstel voor een vierdaagse werkweek van 36 uur. In 1984 bracht FNV *Nota arbeid en solidariteit* uit. Een belangrijk punt daarin was een 32-urige werkweek, te realiseren in 1990.

Werkgevers keken heel anders naar de problematiek rond werkgelegenheid en werkloosheid. Zij zagen als belangrijkste voorwaarde voor verbetering van de werkgelegenheid een structurele versterking van de financiële positie van het bedrijfsleven. Stijgingen van arbeidskosten en collectieve lasten moesten derhalve worden ingedamd. Slechts dan hadden ondernemers voldoende investeringsruimte om de bestaande werkgelegenheid veilig te stellen en nieuwe arbeidsplaatsen te creëren.

Ondanks de verschillen in inzicht tussen werkgevers en werknemers, brachten de gemeenschappelijke zorgen over de werkgelegenheid de partijen tot elkaar. De toenadering werd eveneens versterkt door de gezamenlijke afkeer van de looningrepen in de jaren zeventig. In combinatie met de diepgaande recessie van de jaren zeventig en tachtig maakte dat de weg vrij voor het Akkoord van Wassenaar, waarin herverdeling van de werkgelegenheid een centraal thema was. Arbeidsduurverkorting stond in de eerste jaren na 1982 bij vrijwel alle cao-onderhandelingen op de agenda. Eind 1985 was de jaarlijkse arbeidsduur van driekwart van alle werknemers in meer of mindere mate verkort.

AWVN hield zich intensief bezig met de problematiek van arbeidsduurverkorting. Ook binnen de werkgeversvereniging zagen vanzelfsprekend diverse nota's over dit onderwerp het licht. AWVN was tegen collectieve arbeidsduurverkorting, omdat daarmee de productietijd in gevaar kon komen. Met deze onwrikbare houding kon een deel van de leden niet uit de voeten omdat zij een wekelijkse arbeidsduurverkorting wel zo handig vonden bij saneringen.

Bij de cao-onderhandelingen viel op dat werkgevers in toenemende mate ook zelf met suggesties kwamen – alternatieven voor de voorstellen van vakbonden. AWVN verstrekke de leden technisch-organisatorische adviezen over hoe om te gaan met arbeidstijden. Het Akkoord van Wassenaar bood ruimte voor bedrijfsspecifieke oplossingen die tegemoet kwamen aan de toenemende behoefte aan flexibilisering van de werktijden, met als doel de personeelsinzet steeds zo goed mogelijk af te stemmen op het werkaanbod. Tegenwoordig kijkt niemand daar meer van op: meer uren maken in geval van piekdruk, minder uren als het rustig is. Werkgevers hadden in 1980 al een pleidooi voor deze oplossing gehouden. Maar dat kwam niet op het juiste ogenblik: vanwege de aanhoudende recessie waren het in die dagen vooral rustige tijden.