



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Taboe op arbeidstijdverkorting?

de Beer, P.

Publication date

2013

Document Version

Final published version

Published in

Zeggenschap/Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. (2013). Taboe op arbeidstijdverkorting? *Zeggenschap/Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen*, 24(1), 7.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



paul de beer

Bijzonder hoogleraar Arbeidsverhoudingen (Henri Polak leerstoel) aande UvA en directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Taboe op arbeidstijdverkorting?

Onlangs publiceerden honderd Duitse hoogleraren en vertegenwoordigers van de vakbeweging en de kerken een open brief onder de titel 'Zonder arbeidstijdverkorting nooit meer volledige werkgelegenheid!'. Daarin roepen zij op om een 30-urige werkweek in te voeren.

Het is opmerkelijk dat een dergelijke oproep in Duitsland weerklinkt, het enige land in Europa waar de werkloosheid gedurende de huidige crisis niet is gestegen. Tegelijkertijd lijkt er in Nederland op het thema arbeidstijdverkorting welhaast een taboe te rusten. In de crisis van de jaren '80 van de vorige eeuw gold verkorting van de arbeidsduur als het instrument bij uitstek om werkloosheid te bestrijden. Maar nu de huidige crisis die van de jaren '80 qua diepte en duur lijkt te gaan overtreffen, is er vrijwel niemand die zelfs maar de optie van een kortere arbeidsduur durft te opperen. Alleen creatie van extra banen zal het werkloosheidsprobleem helpen op te lossen, lijkt de consensus te zijn.

Zolang de crisis aanhoudt is het perspectief op banengroei echter slechts een vrome wens. Zolang de economie niet aantrekt, zullen bedrijven meer banen schrappen dan banen scheppen. Zolang de regering vasthoudt aan haar streven het begrotingstekort binnen de EMU-normen te houden, zal er geen geld zijn om werkgelegenheid te

stimuleren in de marktsector of banen te creëren in de publieke sector. En loonmatiging helpt wel om de export weer op gang te krijgen, maar remt tegelijkertijd de binnenlandse vraag, waardoor ze ook geen soelaas biedt. De hoop dat de krimp van de beroepsbevolking nu de babyboomers met pensioen gaan, het probleem wel vanzelf zal oplossen, blijkt ook een misvatting, zoals ik eerder op deze plek heb betoogd. Bovendien heeft de versnelde verhoging van de AOW-leeftijd juist het omgekeerde effect.

Wie niet werkeloos wil toezien hoe de werkloosheid steeds verder oploopt, rest weinig anders dan de beschikbare banen eerlijker te verdelen via een of andere vorm van arbeidsduurverkorting. Daarbij dienen we wel lessen te trekken uit de ervaringen met de arbeidstijdverkorting in de jaren '80, die niet erg positief waren. Eén reden daarvoor was dat de contractuele verkorting van de werkweek – van 40 naar 38 uur – in veel gevallen er niet toe leidde dat werknemers daadwerkelijk korter gingen werken. Vaak gingen zij simpelweg meer uren onbetaald overwerken. Een tweede reden is dat het niet eenvoudig is om de één of twee uur per week die individuele werknemers korter gaan werken, samen te voegen tot een nieuwe baan. Dit lukt alleen als er tegelijkertijd in meer brede zin wordt nagedacht over

het herorderen van taken (zoals via *jobcarving*), waarbij nieuwe banen worden gecreëerd doordat zittende werknemers bepaalde taken afstoten. Een derde reden is dat in bedrijven waarin sprake is van overbezetting, de arbeidstijdverkorting wordt benut om de lucht uit de organisatie te persen. Dit kan overigens gedwongen ontslagen helpen te voorkomen, maar dat effect is vaak niet goed zichtbaar. Tot slot is het belangrijk dat arbeidstijdverkorting anno 2013 niet als een structurele maatregel, maar als een tijdelijke maatregel wordt ingevoerd. Als na de crisis de vraag naar arbeid weer aantrekt, terwijl de beroepsbevolking krimpt, kan er (tijdelijk) krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Die krapte kan het beste worden opgevangen door de arbeidstijd weer te verlengen. In plaats van het personeelsbestand te laten fluctueren met de conjunctuur, is het beter dat de arbeidstijd meeademt met de op- en neergaande beweging van de economie.

Arbeidstijdverkorting is beslist geen wondermiddel tegen werkloosheid. Maar als het kabinet geen enkele financiële ruimte heeft om de werkgelegenheid te stimuleren, is het beter het tekort aan banen eerlijker te verdelen dan met de armen over elkaar toe te zien hoe er iedere maand weer vijftienduizend werklozen bijkomen.