

Jelle Visser*

De langzame haast van de arbeidstijdverkorting

Ervaringen met ATV in West-Europa

"A reduction of hours is preferred if no other method of providing for the unemployed were feasible in the political situation of a particular community".

Joan Robinson, *Essays in the Theory of Employment*, 1936; ed. Oxford 1947, 50.

Sinds de snelle toename van de werkloosheid staat de verkorting van de arbeidsduur hoog genoteerd op de agenda van de vakbeweging. Toch is er niet zoveel vooruitgang geboekt. Arbeidstijdverkorting lijkt voor de hand te liggen ter verwezenlijking van een eerlijker verdeling van werk en werkloosheid en daarmee van welvaart en maatschappelijke deelnamekansen voor allen. Als dat laatste inderdaad een 'kollektief' doel is, waarvoor weinig andere of minder pijnlijke middelen ter beschikking staan, waarom hebben de ATV-kampagnes dan geen groter succes gehad? Stuiten we hier op het karakteristieke probleem dat een voor allen of velen nastrevenswaardig kollektief doel niet of in onvoldoende mate tot stand komt omdat voor ieder of de meeste van de betrokkenen het niet bijdragen aan de kosten rationeler is dan wel bijdragen?

I

Alvorens de ATV-kampagnes te bespreken, is het nodig de tendensen to nu toe kort te memoreren en de markt- en machtsvoorwaarden van de huidige ATV-ronde met vroegere ronden te vergelijken. De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur is de afgelopen decennia sterk gedaald als onderdeel van een al veel langer durende tendens (Maddison, 1982). Tussen 1960 en 1981 nam de effectieve jaarlijkse arbeidsduur gemiddeld met een vijfde af, waarbij het zwaartepunt lag tijdens de late jaren zestig en de vroege jaren zeventig (OECD,

	Oost.	Belg.	Den.	Fr.	BRD	It.	Ned.	Noorw.	Zwed.	Zwits.	GB
	A	B	DK	F	G	I	NL	N	S	CH	UK
1973	1778	1872	1742	1830	1827	1612	1825	1721	1571	1930	1709
1979	1660	1726	1671	1727	1729	1566*	1679	1559	1451	1877	1617
1982	1620*	1640*	1640*	1622	1689	1554	1532	1537	1443	1840*	1540

* Schatting

Bron: eigen berekeningen gebaseerd op Maddison, 1982; OECD, 1983 en nationale statistische bronnen.

1983). Momenteel ligt het gemiddelde rond de 1600 uur per jaar, met Zweden zo'n 200 uur lager en Zwitserland zo'n 200 uur hoger (tabel 1). De gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur is overigens niet zo'n interessant gegeven omdat er een groot aantal zeer uiteenlopende ontwikkelingen mee worden samengevat. Vooral de uitbreiding van deeltijdarbeid heeft er grote invloed op. Vergeleken met de vooroorlogse periode houdt de teruggang in de jaarlijkse arbeidsduur steeds minder verband met de daling van de *wekelijkse* arbeidstijd. Sinds het einde van de jaren zestig, toen de 40-urige werkweek gemeengoed werd, hebben de toename van verlof- en vakantiedagen, ploegendienst en vooral deeltijdbanen een veel grotere rol gespeeld (De Neubourg en Kok, 1984). Kijken we ten slotte naar de wekelijkse arbeidsduur, dan vinden we onder invloed van overwerk, ziekteverzuim, verlofregelingen en dergelijke grote verschillen tussen de kontraktuele en feitelijke werkweek. Cyclische schommelingen in overwerkuren zijn in Europa vooral groot in Groot-Brittannië, Frankrijk en West-Duitsland, groter dan bijvoorbeeld in de Scandinavische landen, Oostenrijk en Nederland (OECD, 1983). In geen enkel land is overwerk echter zo belangrijk als in Japan, waar het gemiddelde aantal overwerkuren per week in de industrie in de jaren zestig tussen de 16 en 25, en in de jaren zeventig nog tussen de 9 en 16 uur schommelde. In de grotere industriële bedrijven lijkt overwerk de tegenhanger te zijn van het Japanse 'arbeidskontraakt-voor-het-leven'. De indruk bestaat dat fluktuatie in overwerkuren, in plaats van aanname en ontslag van personeel, voorziet in de tijdelijke buffer voor conjuncturele omslagen in de vraag (Gordon, 1982). Ziekteverzuim en absentisme oefenen uiteraard een omgekeerde invloed uit op de effectieve arbeidstijd en nemen doorgaans af in periode van recessie en werkloosheid.

Terwijl de kontraktlonen jaarlijks of tweejaarlijks aangepast worden treedt iets dergelijks niet op bij de kontraktueel vastgestelde werkweek. Doorbraken, soms met twee of meer uren, volgen op lange perioden van stilstand (zie tabel 2). De verkorting van de kontraktuele

tabel 2

Normaal gewerkte uren per week in de metaalindustrie: 1960-1985

	A	B	DK	F	G	I	NL	N	S	CH	UK
1960	<u>45</u>	45	<u>45</u>	<u>40</u>	44	48	<u>48</u>	<u>45</u>	<u>45</u>	<u>48</u>	44
1961											42
1962					42½		45				
1963											
1964					41½						41
1965		45				45½					40
1966		44	44								
1967					40		433/4		44		
1968		43	42½			44½		42½	42½		
1969						42					
1970		42	413/4			41	42½		42		
1971						40			41		
1972		41					411/4				
1973		40							40		
1974			40				40				
1975	<u>40</u>										
1976		<u>40</u>						<u>40</u>			
1977										44	
1978											
1979											
1980		39									
1981											39
1982				<u>39</u>		39					
1983		38									
1984											
1985					38½	38	38				

Wettelijke werkweek: onderstreept.

Bron: ILO, EVI en nationale statistische gegevens.

werkweek blijkt via een diskontinu 'eb en vloed'-patroon te verlopen. In zijn historisch-ekonometrische studie van de ATV in de Britse industrie zoekt Bieneveld (1972) een verklaring voor deze golfbeweging. Uitgaande van de konventionele economische analyse van de relatie tussen inkomen en vrije tijd toont hij aan, dat ATV in kleine stapjes gewenst wordt en dus een veel continuer patroon voor de hand ligt. De lange perioden van rust schrijft Bieneveld toe aan institutionele invloeden. Werkgevers slagen er geruime tijd in de voorkeur voor extra vrije tijd af te kopen met grotere concessies op het loonfront. Konstatierend dat verkortingen van de 'normale' werkweek volgen op, voor Britse verhoudingen betrekkelijk centrale, vakbondskampagnes, vermoedt Bieneveld dat de vakbeweging er onder bepaalde sociaal-economische en politieke voorwaarden in slaagt de voorkeuren van individuele werknemers met betrekking tot inkomen en vrije tijd te verplaatsen. Zulke eenmalige verkortingen van de kontraktuele werkweek vonden steeds plaats in tijden van snelle technologische

veranderingen, toenemende investeringen, stijgende lonen en prijzen, volledige werkgelegenheid maar ook vrees voor toekomstige werkloosheid, toenemende vakbondsmacht en kwetsbaarheid van de ondernemers. Aan de meeste van deze voorwaarden werd voldaan in de vorige naoorlogse ronden, zoals in West-Duitsland (1956-'58 en 1962-'65), Groot-Brittannië (1960-'64), Nederland (1960-'62 en 1968-'73), Zweden (1966-'71), Denemarken (1966-'70) en Italië (1968-'71). Een kenmerk van deze ATV-ronden was dat ze snel verliepen, een olievlekwerking hadden en plaatsvonden met behoud van loon of zelfs loonsverhoging. Kortom, de naoorlogse ATV-ronden werden gevoed door economische groei en vonden plaats in perioden van stijgende (reële) lonen en toenemende marktmacht van de vakbonden, kondities die ten volle afwezig zijn in de huidige campagne. De brandstof voor vroegere ATV-kampagnes werd gevormd door hogere lonen en de wens van individuele werknemers om daarvoor individueel welzijn in de vorm van meer vrije tijd, langere rusttijden of minder slijtage te kopen. De vakbeweging kon onder die omstandigheden haar rol beperken tot het *intensiveren van individuele voorkeuren* ter wille van positieve neveneffecten. Bij de vakbeweging speelde mee de nog levende herinnering aan recessies en werkloosheid in het verleden en de vrees voor toekomstige werkloosheid als gevolg van nieuwe technologieën en arbeidsvervangende investeringen. Andere beoogde neveneffecten waren verbetering van veiligheid en gezondheid, humanisering van arbeid en arbeidsplaats en het vastleggen in bedrijfstak-CAO's, dus standaardiseren, van wat op het niveau van ondernemingen al tot uiteenlopende regelingen had geleid (Guigni e.a., 1976; Hinrichs e.a., 1984; Schudlich, 1984). Verdoorn neemt in zijn studie *Arbeidsduur en welvaartspeil* eveneens aan dat "naast de statische aanbodscurve van de individuele arbeider, enige institutionele en marktpolitieke factoren een belangrijke rol spelen bij het tot stand komen van het aanbod der arbeidsduur" (1947, 58). Elders noemt hij dit het "collectieve aspect van het aanbod", dat hij omschrijft als het belang van de arbeidersbeweging "dat zo veel mogelijk arbeiders in het arbeidsproces zijn ingeschakeld" (57). Dit kollektieve belang zal "speciaal in depressieperioden" (56) of bij de "vrees voor een volgende depressie" (57) een neerwaartse druk op de arbeidsduur uitoefenen. Maar juist dan treedt er een konflikt op met de individuele voorkeuren van de werknemers. "Dat deze collectieve eis tot arbeidsduurverkortening niet spoort met de verlangens van de individuele aanbieder is duidelijk. Loopt immers in de depressie de loonvoet terug (...), dan zal de arbeider op grond van zijn persoonlijke voorkeur-schema's juist naar verlenging van de werkdag streven (...). Deze 'collectieve' tendentie tot verkorting van de werkweek wordt dus niet geboren uit de waardering voor de vrije tijd om zijn zelfs wille doch spruit voort uit bepaalde nevenogmerken" (ibid.).

Als het waar is dat de huidige vakbondskampagnes voor korter werken niet op de 'vrijwillige' voorkeur voor meer vrije tijd in plaats van goederen steunt – en zowel de daling in reële lonen (OECD, 1984) als de uitkomsten van opinieonderzoeken (Landesberger, 1983) wijzen in die richting – dan volgt daaruit dat deze kampagnes voor veel grotere motivationele problemen staan en veel meer organisatorische kracht en inzet vergen. Ook Robinson wees er op dat ATV-kampagnes als remedie tegen werkloosheid “ontegenzeggelijk meebrengen dat individuele voorkeuren moeten worden verzwakt ten behoeve van kollektieve doelen” (1936, 49). In het nu volgende overzicht zal ik trachten na te gaan in hoeverre de Europese vakbonden daarin geslaagd zijn.

II

In 1977 bepleit het Europese Verbond van Vakverenigingen (EVV) arbeidstijdverkorting als middel om de toenemende werkloosheid een halt toe te roepen. Na het kongres te München in mei 1979 krijgt ATV prioriteit.¹

Binnen het EVV bestaat echter geenszins eenstemmigheid over de wenselijkheid en effectiviteit van ATV. De grootste voorstanders worden gevonden in de Belgische, Nederlandse, Westduitse, Britse en Franse vakcentrales en dat is uiteraard gelet op de stijging van de werkloosheid in deze landen niet verwonderlijk. In de tabellen 3, 4 en 5, aan het slot van dit artikel, zijn enkele gegevens met betrekking tot de ontwikkeling van de werkloosheid, de werkgelegenheid en de beroepsbevolking samengevat. De verschillen in toestand en toekomst van de arbeidsmarkt verklaren een deel van de prioriteit en haast van de ATV-kampagnes in sommige landen.

Zweden en Noorwegen

De Zweedse en Noorse vakbeweging staan niet te dringen om mee te doen in een Europese ATV-kampagne. Men is er in deze landen in geslaagd de werkloosheid ook na 1973 of 1979 laag te houden en op grond van de reeds bereikte deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt zijn de voorspellingen voor de toekomst minder ongunstig. Ook in termen van werkgelegenheid deden deze landen het beduidend beter, onder meer doordat in het nabije verleden, onder economisch gunstiger kondities, de arbeidsduur aanzienlijk werd verkort. De uitbreiding van deeltijdbanen is hiervan een belangrijk onderdeel

1. De vier centrale eisen van het EVV waren: (1) verkorting van de werkweek tot 35 uur, (2) verlenging van de vakanties tot 6 weken, (3) verlenging van de schoolplicht tot 16 jaar,

(4) vergrote mogelijkheden van vervroegde penslonering zonder verlies van pensioenrechten (EVI, 1979).

geweest. Naast de verkorting van de werkweek van 42,5 naar 40 uur tussen 1970 en 1973 werden ook overuren sterk aan banden gelegd. Bovendien is de 40-uur-norm in beide landen wettelijk vastgelegd. Vakantierechten zijn uitgebreid tot vijf weken en in beide landen bestaan uitgebreide periodieke verlofregelingen. Gedurende deze periode werd in Zweden de pensioengerechtigde leeftijd teruggebracht van 67 tot 65 jaar en werden de mogelijkheden van vervroegde pensionering uitgebreid. De sinds 1976 geïntroduceerde VUT-regelingen zijn echter van flexibele aard, dit wil zeggen ouderen vanaf 60 jaar kunnen geleidelijk minder uren werken met behoud van loon en pensioenaanspraken (Blyton, 1984). De vakbeweging in Zweden geeft nog steeds steun aan en ondervindt steun voor inkomenspolitieke maatregelen ter wille van de voortzetting van een op keynesiaanse leest geschoeide budget- en werkgelegenheidspolitiek van de overheid (Scharpf, 1985).

Al deze bijzondere omstandigheden kunnen echter niet verhelen, dat vooral de Zweedse vakbonden ook principiële bezwaren hebben tegen ATV als remedie tegen werkloosheid. Dat was al zo in de jaren dertig toen de Zweden evenmin de vakbonden in andere landen volgden. De 'eminence grise' en ontwerper van de solidaristische loonpolitiek, de LO-ekonoom Gosta Rehn, stelt dat de "overgrote meerderheid van de Zweedse vakbonden niet gelooft in herverdeling van werk of algemene arbeidstijdverkorting als methode om de werkloosheid te bestrijden". Werkloosheid, zo meent hij, "is een teken van de inefficiëntie van de markteconomie en kan hoog zijn bij zowel 40 als 35 uur" (Kehn, 1983, 245).

Denemarken

Ook de Deense vakbeweging heeft lang bedenkingen gekoesterd tegen een algemene ATV-ronde, al is hierin onder druk van de stijgende werkloosheid verandering gekomen. Toch ontkomt men niet aan de indruk dat de strijd om het voortbestaan van de automatische prijskompensatie en tegen de ontkoppeling van lonen en uitkeringen alle andere zaken overschaduwde. In het algemeen ligt de werkweek in Denemarken bij 40 uur. Alleen bij banken en verzekeringen, en bij sommige overheidsinstellingen wordt 38 of 37,5 uur gewerkt. Werknemers in ploegendienst hebben recht op extra verlofdagen. Net als in Zweden, Noorwegen, Oostenrijk en Frankrijk is de wettelijke vakantieduur op vijf weken gebracht. VUT-regelingen beginnen doorgaans bij 60 jaar (IRE, 1982; EVI, 1983). Moederschapsverloven zijn uitgebreid en duren vanaf 1 juli 1985 24 weken. Overuren beslaan maar een gering deel (5%) van de totale werktijd. Pogingen van de Deense regering om overuren tot maximaal 100 uren per jaar te beperken leden schipbreuk op het verzet van werkgevers en werknemers in de particuliere sector (Hart, 1982). Hoewel de grootste vakbondscentrale, de LO, de arbeidstijdverkorting als

prioriteit zag voor de onderhandelingen over de tweejaarlijkse bedrijfstak-CAO's 1983-1984 speelde dat geen rol van betekenis. Zoals de LO zelf, lakoniek, vaststelde: "Onder deze omstandigheden (de strijd om behoud van de prijskompensatie en het regerings-ingrijpen in de lonen - jv) achtten de onderhandelaars van de LO het niet mogelijk een verkorting van de arbeidsduur te bereiken ook al had deze eis een zeer hoge prioriteit".² Ten aanzien van de net afgesloten CAO-ronde voor 1985-1986 kan het oordeel niet anders zijn. Kennelijk valt het met de 'zeer hoge prioriteit' wel mee. Bij dit alles valt te bedenken dat Denemarken op grond van de hoge participatiegraad, vooral van vrouwen, niet kampt met het schrikbeeld van een snel groeiende beroepsbevolking. Ondanks de snel gestegen werkloosheid is de doorstroming nog steeds groot en de duur van de werkloosheid betrekkelijk gering.

Oostenrijk

In Oostenrijk heeft zich ten aanzien van de wekelijkse arbeidsduur, die sinds 1975 bij wet op 40 uur werd gesteld, weinig beweging voorgedaan. Wel werd eind 1982 de betaalde vakantie van 4 op 5 weken en voor oudere werknemers op 6 weken gebracht. Overuren beslaan slechts een gering deel (5% ofwel 1 à 1,5 uur per week gemiddeld) van de totale werktijd. Sinds de recente stijging van de werkloosheid van 2 naar 4,5% dringt de *Österreichische Gewerkschaftsbund* (ÖGB) aan op wettelijke beperkingen. De ÖGB is echter uiterst terughoudend ten aanzien van algemene ATV- of VUT-regelingen (ÖGB, 1983). Vervroegde pensionering, in uiterste gevallen vanaf 55 jaar voor mannen en 50 jaar voor vrouwen, is wijd verbreid en meestal verbonden met de voorwaarde dat men een voldoende aantal jaren heeft gewerkt en premies afgedragen (WST, 1983). Irene Geldner, werkzaam bij de met de ÖGB verbonden *Arbeiterkammer*, stelt dat de voorkeur voor vervroegde pensionering in Oostenrijk vast in de arbeidsmoraal verankerd is: "Gepensioneerd te zijn is een maatschappelijk aanvaarde rol, terwijl hen die in economisch moeilijke tijden minder willen werken een gebrek aan moraal en medeverantwoordelijkheid voor de malaise wordt verweten" (Geldner, 1984, 16).

Zwitserland

In West-Europa is Zwitserland het land met de gemiddeld langste jaarlijkse en wekelijkse arbeidsduur. Nog in 1976 en 1977 werd via kantonale volksstemmingen de wettelijke werkweek in een aantal gevallen verlengd tot 44 of 45 uur (IRE, 1978). De Zwitserse vakbonden, inclusief de sociaal-demokratische *Schweizerische*

Gewerkschaftsbund (SGB), lijken zich over ATV weinig druk te maken, waarschijnlijk mede als gevolg van de zeer lage openlijke werkloosheid. Beperving van het arbeidsaanbod langs andere wegen speelt in Zwitserland een grote rol. Het is het enige land waar tussen 1973 en 1983 de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt terugliep (in West-Duitsland gebeurde dat tussen 1973 en 1979). Maar het belangrijkste middel was het terugzenden van buitenlandse werknemers die in 1973 liefst 23% van de totale beroepsbevolking uitmaakten en waarvan er sedertdien, al naar gelang de conjunctuur, velen zijn geremigreerd. Deze vorm van krisisexport is ook elders toegepast, tot 1979 vooral in Oostenrijk, West-Duitsland en Frankrijk en sedertdien in vrijwel alle landen.³ De Zwitserse bonden zijn, evenals de *ÖGB* in Oostenrijk, betrokken bij jaarlijkse afspraken met regering en werkgevers over het maximaal toelaatbare aantal buitenlanders.

Italië

Als eerste en voorlopig enige hief de christen-democratisch georiënteerde vakcentrale CISL de leuze '*lavorare meno per lavorare tutti*' aan: 'minder werken opdat iedereen kan werken'. Dat was in 1978. Net tevoren hadden de samenwerkende Italiaanse vakbonden ter wille van produktiviteitsherstel en extra investeringen in het Zuiden nog meegewerkt aan de afschaffing van een zevental vakantiedagen. De grootste Italiaanse vakcentrale, de CGIL, was tegenstander van een algemene arbeidstijdverkorting en is dat ten dele nog, omdat zij de economische moeilijkheden in Italië vooral ziet als een probleem van onderproduktie en onderkonsumptie, naast de scheve verdeling tussen Noord en Zuid. Men is bang dat door ATV – in het Noorden wel te verstaan – deze verschillen worden vergroot (Perulli en Trentin, 1984). Daarbij moet worden bedacht dat de werkloosheid in dit land vooral gekoncentreerd is in het Zuiden en met name jongeren treft. Een overweging is ook dat de effectieve werkweek in Italië beduidend (37-38 uur) onder de kontraktuele werkweek (39-40 uur) ligt (EEG, 1985).

De driejaarlijkse CAO-ronde van 1979 ging voor de ATV grotendeels verloren. In de metaalindustrie werd een verkorting tot 39 uur vanaf

3. Voor de eerste oliekrisis varieerde het aandeel van buitenlandse werknemers in de beroepsbevolking van 20% in Zwitserland, 8-9% in Oostentijk, Frankrijk en West-Duitsland, 7% in België, 5% in Zweden, Denemarken en Nederland en 3% in Groot-Brittannië. De ILO schat dat tijdens de crisis (1974-75) tussen 1 en 1½ miljoen van hen zijn vertrokken (ILO, 1979). Tussen 1973 en 1979 nam hun aantal af met

230.000 (25%) in Zwitserland, 80.000 (23%) in Oostenrijk, 597.000 (22%) in West-Duitsland en 205.000 (11%) in Frankrijk. In Zweden, Nederland en België nam hun aantal nog enigszins toe (SOPREMI, 1979; *Internationale Chronik zur Arbeitsmarkt*, Berlijn 1981, no. 4; OECD, 1982). Sindsdien loopt het aantal buitenlandse werknemers ook in de laatstgenoemde landen terug als gevolg van immigratiestops en vertrekregelingen (EEG, 1985).

1982 afgesproken. Voor enkele groepen ambtenaren werd een arbeidstijdverkortung tot 38 uur, met verkortung van de bedrijfstijd, overeengekomen die zeer veel kritiek heeft opgeroepen. De zeer moeizame CAO-ronde van 1982 stond geheel in het teken van de *scala mobile*, de Italiaanse automatische prijskompensatie, waarvan de werkgevers afwilden. De impasse werd in januari 1983 doorbroken met een centraal akkoord tussen vakcentrales, werkgevers en regering. In zijn soort (tripartiet) en naar zijn inhoud wordt dit wel het belangrijkste naoorlogse akkoord genoemd omdat het de onderhandelingen op ondernemingsniveau beperkt en ondergeschikt maakt aan CAO-afspraken op bedrijfstakniveau (CESOS, 1984; Treu, 1984). Verder bevatte het 1983-akkoord afspraken over een gedeeltelijke beperking van de *scala mobile* bij gelijktijdige handhaving van het stelsel, koopkrachtgaranties voor de minima en een bescheiden ATV van twee maal 20 uur per jaar in 1984 en 1985. De regering zegde een actiever arbeidsmarktbeleid en enkele werkgelegenheidsprogramma's voor jongeren toe.

Achteraf kunnen we stellen dat 1982 en 1983, nadat vanaf 1980 voor het eerst de werkgelegenheid in de industrie was teruggelopen, verloren jaren voor de werkloosheidsbestrijding zijn geweest. Volgens Carrieri, verbonden aan het onderzoekscentrum van de CGIL, is daaraan ook de vakbeweging debet. Na een periode (1968-1976) van opmerkelijk succes met allerhande eisen over een breed front is het bij elkaar optellen in plaats van afwegen van eisen "steeds meer een kenmerk geworden van het gebrekkige interne besluitvormingsproces dat niet in staat is keuzen te maken tussen konsolidatie of verbreding van vakbondsrechten, tussen werkenden of nieuwkomers op de arbeidsmarkt..." (1984a, 127; ook: Cella, 1981). De winst van het 1983-akkoord, handhaving van de automatische prijskompensatie, werd overigens grotendeels te niet gedaan door het in februari 1984 afgesloten 'mini-akkoord', waaraan de CGIL zijn medewerking weigerde en dat via regeringsingrepen en het inmiddels voor de kommunisten verloren referendum het einde van dit stelsel inluidde. Intussen, juni 1985, hebben de centrale werkgeversorganisaties het akkoord over de prijskompensatie opgezegd.

De CAO-onderhandelingen die op het 1983-akkoord volgden hebben weinig nieuws gebracht. In de grafische industrie werd een 35-urige werkweek vanaf 1985 afgesproken, maar de meeste CAO's verwijzen de ATV naar onderhandelingen op ondernemingsniveau. In hun overzicht van de zeer uiteenlopende en over het algemeen beperkte ATV-eisen waarmee de bonden de CAO-besprekingen gingen, konkluderen Bianchi en Laise dat de bonden "de logika van een algemene en voor iedereen geldende ATV voorgoed vaarwel hebben gezegd" (1984, 66) en Carrieri merkt over de behaalde resultaten op ondernemingsniveau op dat er "met betrekking tot de arbeidsduur geen significante verschillen ten opzichte van de kontrakten uit 1979

zijn te bespeuren" (1984b, 170). Een verdere verruiming van VUT-regelingen wordt geblokkeerd door de weinig genereuze pensioen-voorzieningen en de gigantische schulden van de pensioenfondsen. De pensioenplichtige leeftijd ligt in Italië op 55 jaar voor vrouwen en 60 jaar voor mannen.

De nadruk van de Italiaanse vakbeweging op arbeidsorganisatorische aspecten van ATV, het behoud van controle over pauze- en rusttijden en controle over tempo en bemensing van machines en dergelijke is een voortzetting van wat bij de ATV-ronde in het begin van de jaren zeventig al in het middelpunt stond (Benetti, 1978). Het streven van de werkgevers om meer de vrije hand te hebben wordt door de Italiaanse vakbeweging programmatisch beantwoord door daar dan maar van geval tot geval over te onderhandelen. Waarschijnlijk niet uit vrije keuze, maar vanuit de overtuiging dat "wat we de grote ondernemers in onderhandelingen niet toestaan toch snel gebeurt via het verplaatsen en decentraliseren van de produktie naar de informele ekonomie" (Perulli, 1981, 47). Dat bedoelt Trentin waarschijnlijk ook, als hij stelt dat de "oude vakbondspolitiek van behoud van arbeidsplaatsen en rigiditeit niet langer standhoudt" (1981, 209).

Frankrijk

In Frankrijk heeft het lang geduurd tot de wekelijkse arbeidsduur onderwerp van CAO-onderhandelingen werd. De Franse ondernemers hechten traditiegetrouw aan bedrijfseigen regelingen, eventueel in overleg met de ondernemingsraad. Deze situatie kon ertoe leiden, dat ondanks de al sinds 1936 ingevoerde wettelijke werkweek van 40 uur, de feitelijke werkweek voor handarbeiders heel lang dichter bij 50 uur lag. Pas na 1968, met de akkoorden van Grenelle, kwam hierin verandering en werd via bedrijfstak-CAO's de kontraktuele werkweek teruggedrongen. Aan het einde van de jaren zeventig lag de gemiddelde werkweek in de buurt van de 40 uur (Fontaine, 1982). De invloed van de vakbeweging ten aanzien van overwerk steunt in Frankrijk vooral op het gehoor dat ze vindt bij de arbeidsinspektie.

Net als in Italië reageerden de Franse vakcentrales aanvankelijk zeer verdeeld toen de CFDT, gesteund door een groep van intellectuelen en politici rond de latere socialistische minister van Economische Zaken Delors in 1977, opriep tot een algemene ATV-ronde. Tot 1981 bleven onderhandelingen hierover zonder noemenswaardig succes (Reynaud, 1981, 52). Tussen 1976 en 1981 bleef het bij verdere uitbreidingen van regelingen voor vervroegde pensionering die voordien beperkt waren tot zwaar belaste en in nacht- of ploegendienst werkende arbeiders (Hart en Sloane, 1979, 261). Vanaf 1977 werd voor oudere werklozen in feite de sollicitatieplicht opgeheven door hen het recht op de *Garanti de Ressources* (met 70% van het laatstgenoten loon) automatisch te verlenen. In 1979 was al een kwart van de

beroepsbevolking tussen 60 en 64 jaar uitgetreden (Casey en Bruche, 1983, 118).

De grote doorbraak vond plaats met de komst van de socialistische meerderheidsregering onder Mitterrand. De voorgeschiedenis van het dekreet van 16 januari 1982, waarbij de werkweek werd verkort tot 39 uur en de vakantie verlengd van vier naar vijf weken, is niet zonder belang. Aanvankelijk gaf de nieuwe Franse regering haar voorkeur aan ATV via CAO-onderhandelingen. Die waren ook van start gegaan, mede onder druk van de nieuwe CAO- en medezeggenschapswetgeving (Wet-Auroux) die het de werkgevers moeilijker maakte zich aan onderhandelingen te onttrekken. Op 17 juli 1981 kwam er een mini-akkoord uit de bus, zonder de handtekeningen van de CGT en de kleinere ondernemers. Het akkoord riep op om 'ter wille van behoud en uitbreiding van de werkgelegenheid' in de bedrijfstakken te onderhandelen over een werkweek van 39 uur in ruil voor flexibeler regelingen ten aanzien van overwerk en werkroosters. De onderhandelingen in de bedrijfstakken, waaraan ondanks haar bezwaren ook de CGT meedeed, verliepen uiterst stroef. Op 22 december 1981 waren nog maar 24 CAO's afgesloten voor drie van de ongeveer twaalf miljoen werknemers in de particuliere sektor, zonder bedrijfstakken als de metaal en de chemie. De werkgevers schijnen vooral teruggeschrokken te zijn voor het vooruitzicht om op ondernemingsniveau over de uitvoering te moeten onderhandelen. Maar ook de verdeeldheid tussen de vakcentrales, waarvan *Force Ouvrière* nog altijd gekant was tegen algemene arbeidstijdverkorting en de CGT geen concessie wilde doen over koopkracht of flexibilisering, speelde een rol. Daarnaast vonden werkgevers en CGT elkaar in hun "nooit openlijk beleden voorkeur voor wettelijke regelingen" (Reynaud, 1981, 55) waartegen je desgewenst oppositie kunt voeren. Begin 1982 hakte de regering de knoop door met een dekreet dat neerkwam op een radicaler versie van het juli-akkoord. De wettelijke ingreep van de Franse regering "is een van de weinige voorbeelden van onverbloemde steunbetuiging aan de nationale vakbondsorganisaties" (Hart, 1982, 58). De ingreep bleek bovendien effectief in de zin dat op 1 juli 1982 68 bedrijfstak-CAO's zijn afgesloten en de effectieve werkweek voor alle werknemers gemiddeld op 39,4 uur komt (Reynaud, 1983). In het regeringsdekreet wordt de verkorting tot 39 uur genoemd als eerste stap naar de 35-urige werkweek, een voornemen dat herhaald wordt in het bijgestelde Franse Plan: "Eind 1985 zal de gemiddelde effectieve werkweek, zonder vakanties en feestdagen, op 35 uur liggen. Het bereiken van dit doel houdt in dat het tempo van de arbeidstijdverkorting ten minste 1 uur per jaar bedraagt".⁴ Inmiddels is het 1985 en ligt de werkweek, enkele kleine sectoren en een aantal bedrijven daargelaten, onverminderd op 39 uur. Na de koerswijzigingen in haar sociaal-economisch beleid heeft de Franse regering, wellicht ook benauwd

geworden voor parallellen met Blum's ingreep in 1936,⁵ verdere initiatieven achterwege gelaten. Van de vakcentrales zijn de CFDT en de CGT, de laatste met als voorwaarde behoud van loon, nog altijd voorstanders van een verdere verkorting van de werkweek. Zonder politieke steun beschikken deze centrales, toch al sterk aangetast door ledenverlies, niet over de machtspositie om te verhinderen dat wat eens begon als de 'revolutie van 35 uur' in de kiem is gesmoord.

In 1982 effende de Franse regering met de zogeheten 'solidariteitskontrakten' ook het pad voor vrijwillige vormen van herverdeling van werk. Van deze kontrakten — inmiddels geïmiteerd door de regering-Craxi in Italië — bestaan er twee vormen. In de eerste variant neemt de overheid bij een dreigende inkrimping van personeel voor maximaal twee jaar een deel van de financiële verplichtingen over, terwijl het bedrijf zich verplicht tot een aanzienlijke arbeidstijdverkorting (ten minste 2,5 uur per week) en behoud van arbeidsplaatsen. In de tweede variant draagt de overheid bij in de betaling van lonen of uitkeringen voor de uittreding van werknemers in de leeftijd van 55 tot 59 jaar, indien het bedrijf zich verplicht jongeren tot 26 jaar aan te nemen. Hoewel de vakbonden bezwaren hadden tegen de ruil van 'jong voor oud', bleek juist deze variant zo populair dat ze aan haar eigen succes is bezweken. Al in 1982 werden 30.000 'contrats de solidarité' afgesloten, waarvan slechts 6% van het eerste type. Tegenover 202.000 uittreeders stonden 17.000 arbeidsplaatsen op basis van de ATV-variant. Het totale effect wordt op 100.000 geregistreerde werklozen minder geschat.⁶ Afgezien van de geboden kans om minder produktieve werknemers kwijt te raken, was het grote voordeel voor de werkgevers dat het geen enkele aanpassing in de arbeidsorganisatie vereiste. Bovendien is zo'n ruil van 'jong voor oud' eenmalig, terwijl de ATV-variant onomkeerbaar lijkt en voor het hele personeel geldt. Gevoegd bij de wettelijke verlaging, in april 1983, van de pensioengerechtigde leeftijd tot 60 jaar, leidde dit beleid in 1982 en 1983 tot een massale uittocht van ouderen. Voor het eerst sinds 1950 trad een daling van de beroepsbevolking op. Alleen al in 1983 gingen 700.000 oudere werknemers met vervroegd pensioen. In maart 1983 waren er in de particuliere sektor tweemaal

4. Plan intérimaire 1981-1989

5. Het besluit van de Volksfront-regering om de werkweek op 40 uur te stellen had tot gevolg dat de gemiddelde werkweek in een jaar tijd met zo'n 4 uur — van 44 uur naar 39,7 uur — werd verkort. De maatregel werd met behoud van loon doorgevoerd. De gevolgen zijn uiterst omstreten. De produktie daalde, de werkloosheid liep op en de sociale-

premielasten namen met 30% toe.

A. Sauvy noemt Blum's besluit in *La vie économique des Français de 1939 à 1945* een van de dwaaste in de geschiedenis van Frankrijk. Zie ook de discussie in: Kalecki, 1938.

6. Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité, *Bilan de L'Emploi* no. 3/4, 1984.

zoveel VUT-gangers als werknemers tussen 60 en 64 jaar, en men schat dat in twee jaar tijd een kwart van de groep tussen 55 en 59 jaar zal zijn uitgetreden.⁷ Men begint zich nu ook in Frankrijk bezorgd af te vragen of de 'jacht op de oudere werknemer' wel in dit tempo kan doorgaan en of er niet ernstige sociale en financiële problemen voor de toekomst worden geschapen. Budgettaire problemen brachten de regering er al in 1983 toe de 'solidariteitskontrakten' in deze vorm af te schaffen (Saussois, 1985).

Intussen blijft de werkloosheid, na een zekere vertraging in 1982, stijgen en de vernietiging van arbeidsplaatsen doorgaan. De financiering van het Franse werkgelegenheidsprogramma, in 1983 opgelopen tot 3,3% van het bruto nationaal produkt en 14,4% van het overheid-budget,⁸ is onder zware druk gekomen. Daarnaast kampen de werkloosheidsfondsen met grote tekorten omdat geen van de partijen een hogere premiedruk aanvaardbaar acht. Het in 1984 afgesloten akkoord over de sanering van deze fondsen heeft de kwestie ten nadele van de hoogte van de uitkeringen en het recht van jongeren op uitkeringen beslist. Tussen 1981 en 1984 is het netto-inkomen van een werkloze er gemiddeld 13% op achteruitgegaan, bij een verlies van gemiddeld 1% voor de werkenden.⁹ Arbeidstijdverkortings is nu als thema voorbijgestreefd door modernisering, flexibilisering en 'leren van de crisis' zoals dat in een recent tv-programma van de regering heette. In december 1984 werd na negen maanden onderhandelen bijna een 'flexibiliseringsakkoord' afgesloten, maar op het laatste moment trok de CFDT, die daarvoor het meeste openstaat, zich terug uit vrees voor een opstand onder haar achterban. Het akkoord bevatte klausules voor de uitbreiding van tijdelijke arbeidskontrakten, het versnellen van ontslagprocedures en extra tijd voor nieuwe ondernemingen om te voldoen aan de wettelijk verplichte werknemers-vertegenwoordiging. Het akkoord stond tevens toe de arbeidsduur te berekenen als een jaarlijks gemiddelde, in ruil voor een nieuwe onderhandelingsronde over korter werken en informatierechten over nieuwe technologieën.¹⁰ Besprekingen in het voorjaar van 1985 over de versoepeling van het ontslagrecht, het inperken van de rol van de arbeidsinspectie en omscholing van werknemers mislukten eveneens.¹¹

West-Duitsland

Tot 1977 kwam arbeidstijdverkortings niet voor in het arsenaal van middelen waarmee de Westduitse vakbeweging de toenemende werkloosheid wilde afstoppen. Wel waren er al vanaf 1972 in beperkte

7. Idem, *Rapports sur les Comptes de l'emploi*, La Documentation Française 1984.

8. Idem, *Rapports*, La Documentation Française 1983.

9. Centre d'études des revenus et

des coûts (CERC), documents no. 76, geciteerd naar *Le Monde*, 29-6-1985.

10. *Le Monde*, 19-12-1984.

11. *Financial Times*, 1-7-1983.

gevallen, met name in de textiel- en kledingindustrie, CAO's met bepalingen over vervroegde pensionering afgesloten. In 1978 startte Europa's grootste vakbond, de *IG Metall*, een campagne voor 35 uur in de met grootscheepse afvloeiingen bedreigde staalindustrie. In de voorafgaande vier jaar was de werkgelegenheid in deze sektor met 44.000 plaatsen (13%) teruggelopen en een verdere uitstoot van 50.000 plaatsen stond voor de deur (Deeke en Dzielak, 1981). Toen de werkgevers voorstellen voor een sektorale reorganisatie naar het voorbeeld van de Saar-krisis van de hand wezen, sloeg de bond, tamelijk onvoorbereid en tegen de wil van het hoofdbestuur, de weg in van een algemene ATV. Na een massaal gesteunde, bijna zeven weken durende staking, lukte het niet de 40-urengrens te doorbreken. De *IG Metall* moest zich tevreden stellen met extra verlofdagen voor werknemers in ploegendienst, uitbreiding van de vakantie tot zes weken een verbeterde VUT-regeling. Daarvoor werd een hoge prijs betaald: tot het eind van 1983 kon niet opnieuw over de 40-urige werkweek worden onderhandeld. Het werkgelegenheids-effect van dit akkoord en de daarvan afgeleide raam-CAO's voor andere sectoren is gering gebleken (Bosch, 1983).

Op het verbondskongres van 1978 kiest de *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB) onomwonden voor ATV. Deze keuze wordt ingegeven door de in de Bondsrepubliek zeer sterk optredende '*Produktivitätsschere*' (produktiviteitsstijgingen die de groei van de produktie overtreffen en dus neerkomen op afnemende werkgelegenheid). Na de val van de regering-Schmidt komt daar nog bij dat men weinig medewerking verwacht en krijgt voor stimuleringsprogramma's. De bij de DGB aangesloten bonden blijven echter verdeeld over de vorm van ATV. Drie bonden (metaal, grafische industrie en leerbewerking) kiezen voor verkorting van de werkweek tot 35 uur. De andere vijf bonden in de industrie (chemie, textiel, voeding, mijnbouw en bouwnijverheid) kiezen voor vervroegde uittreding vanaf 58 jaar.¹² Deze verdeeldheid zal de Westduitse vakbeweging nog parten spelen bij het verdere verloop van de strijd.

De *IG Metall* zette de strijd in met een 'maximalistische' strategie: 35 uur ineens met behoud van loon. Volgens waarnemers hoopte de bond daarmee het gevaar van kleine aanpassingen, zonder merkbare werkgelegenheidseffecten, te voorkomen. De bond was er allerminst gerust op dat de *Betriebsräte*, bij wie de controle op overuren, roosters en dergelijke berust, die keuzen zouden maken die tot het grootst mogelijke aantal extra arbeidsplaatsen leiden (Roche e.a., 1985). Van hun kant hadden de ondernemers, verenigd in de BDA, zich met de oprichting van een weerstandsfonds na 1978 zeer grondig voorbereid. Aanvankelijk hadden ze elke algemene ATV, per week,

12. Een goed overzicht over de verschillende standpunten biedt: *Die*

maand of jaar, en elke algemene VUT-regeling taboe verklaard. In de zomer van 1983 kozen ze echter voor een 'alternatief offensief'.¹³ Vervroegde uittreding, individuele en flexibele regelingen van de arbeidsduur en deeltijd waren nu toegestaan. Tevens mengde de nieuwe CDU-CSU-FDP-regering zich in de strijd op een wijze die in de Bondsrepubliek hoogst ongebruikelijk en op het randje van ongrondwettelijk is.¹⁴ Noemde kanselier Kohl de eisen van de vakbeweging 'dom en dwaas', beslissender was de manoeuvre om een wet op vervroegde uittreding aan te kondigen die, aldus de staatssecretaris voor Arbeid, "vakbonden die zich niet bij de campagne van de *IG Metall* voor de 35-urige werkweek aansluiten, een alternatief moet bieden".¹⁵ Deze 'Vorruehstandsgesetz' is op 1 mei 1984 in werking getreden en heeft de basis gelegd voor CAO-afspraken voor bijna 6 miljoen werknemers. Het aantal uittredders, vanaf 58 jaar, wordt geschat op 100.000, waarvan naar schatting de helft vervangen werd door nieuw aangenomen werklozen (Seifert, 1985). In deze raam-CAO's is uitdrukkelijk de klausule opgenomen dat de 40-urige werkweek tot 1988 vastligt.

De eis van een 35-urige werkweek leidde intussen tot stakingen in de metaal- en grafische industrie, die zeven respectievelijk dertien weken aanhielden en met 5,4 miljoen verloren arbeidsdagen (inclusief uitsluitingen) het omvangrijkste naoorlogse konflikt in de Bondsrepubliek zouden worden. Het metaalkonflikt werd in april 1984 beëindigd met een akkoord over een werkweek van 38,5 (in de staalindustrie 38) uur per 1 april 1985. In de grafische en houtbewerkende industrie volgen vergelijkbare akkoorden, die tezamen met de metaal gelden voor 4,4 miljoen werknemers. Verdere stappen worden in deze akkoorden niet voorzien en zijn tot eind 1987 uitgesloten. De nieuwe werkweek moet worden gezien als een gemiddelde variërend van 37 tot 40 uur. In sommige kontrakten is vastgelegd dat het gemiddelde per twee maanden gehaald moet worden. De werkgevers waren uit op twee vormen van flexibilisering van de werkweek, te weten a. variatie over het jaar al naar gelang pieken en dalen in de produktie en b. verschillende arbeidstijden voor verschillende groepen werknemers, of een combinatie van beide. De bonden hebben getracht beide varianten zoveel mogelijk tegen te gaan. De afgesloten CAO's zijn echter een eerste stap op wég naar de standaardisatie van de arbeidsduur. Daarbij komt dat de uitvoering een zaak is van *Betriebsvereinbarungen* tussen werkgevers en de ondernemingsraden. Het werkgelegenheidseffekt is daarom nog moeilijk te voorspellen. In een ruwe schatting hebben economische

13. Zo noemden ze het zelf. Zie BDA, *Jahresbericht* 1983, 35.
14. In West-Duitsland is de vrijheid van onderhandelen – de zgn.

Tarifaautonomie – grondwettelijk vastgelegd.
15. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 10-8-1983.

deskundigen het effect van alle CAO-afspraken in 1984 (inclusief VUT-regelingen en de twee extra verlofdagen in de publieke sektor) becijferd op circa 250.000 extra arbeidsplaatsen ofwel 1% van de afhankelijke beroepsbevolking.¹⁶ Bij een getal van 2,2 miljoen geregistreerde en naar schatting 1 miljoen verborgen werklozen valt dat nauwelijks een adembenemend resultaat te noemen.

Groot-Brittannië

Aangezien de werkloosheid veel eerder toenam en de deindustrialisatie veel massalere vormen aannam, verbaast het niet dat de Britse vakbeweging eerder gedesillusioneerd raakte in de traditionele keynesiaanse vormen van crisisbestrijding. Dat verklaart wellicht ook dat het *Trade Union Congress* (TUC), overigens zonder succes, al in een vrij vroeg stadium tijdens het zogenaamd 'Social Contract' met de Labour-regering, steun probeerde te krijgen voor een algemene verkorting van de werkweek.¹⁷ De campagne liep pas echt van stapel in de zomer en herfst van 1979, na de verkiezingsnederlaag van Labour. De metaalbonden eisten een gefaseerde verkorting van de werkweek tot 35 uur gedurende de kontraktperiode van drie jaar, een minimum vakantieduur van vijf weken, de invoering van moederschapsverlof, het terugdringen van overuren en een verhoging van de minimumuurlonen. De werkgeversorganisatie in de metaal, de EEF, beoordeelde de situatie, naar achteraf bleek ten onrechte, zo dat de bonden onvoldoende steun van hun leden zouden krijgen. De eendaagse staking werd massaal gesteund. In de loop van het conflict meenden de bonden er echter wijs aan te doen de ATV-eis terug te brengen tot 39 uur en aldus werd in het akkoord van september 1979 vastgelegd.¹⁸ Volgens waarnemers (Roche, 1983) lag de reden van dit gedeeltelijke succes voor de bonden veeleer in de loyaliteit van de leden met hun bestuurders dan in hun verlangen naar korter werken als zodanig. Bovendien hadden de werkgevers de zaak schromelijk onderschat en kampten ze met interne onenigheid.

Het tempo van de ATV-ronde ligt laag. Eind 1982, dus twee en een half jaar nadat de campagne van start ging, hadden nog maar de helft van de 11 miljoen werknemers die onder een CAO vallen, een ATV van één uur (2,5%) bereikt. Met de extra vakantiedagen ging het wat beter: het percentage werknemers dat recht heeft op vier of meer weken vakantie steeg van 50% in 1979 naar 93% in 1982 (EVI, 1983; OECD, 1983). Volgens het TUC sorteert alleen een snelle en drastische ATV voor iedereen effect als middel ter bestrijding van de hoge werkloosheid. Hoewel "het scheppen van nieuwe banen alleen

16. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR), *Jahresgutachten* 1984/85.

17. Zie *TUC Report 1972-75*.

18. *British Journal of Industrial Relations*, 1980: 'Chronicle, Autumn 1979'.

kan via economisch herstel en expansie", is arbeidstijdverkorting nodig "om te verzekeren dat de baten van de economische groei worden vertaald in banen en niet in een hoog inkomen voor sommigen terwijl andere werkloos blijven" (TUC, 1982, 38). Het TUC houdt vast aan een snelle ATV-ronde van 12,5%. In de vier jaren sinds 1979 is 2,5% de algemene norm en zelfs dat geldt nog lang niet voor alle werknemers (TUC, 1983). Evenals de Westduitse metaalbond gaf het TUC de voorkeur aan een 'maximalistische' aanpak. Men was er niet gerust op de lokale onderhandelaars te kunnen binden aan de TUC-richtlijnen voor herbezetting. Evenals de vakbonden in de meeste andere landen kiest men daarbij voor het model van opsparen of bundelen van uren in verlofdagen of eenheden die groot genoeg zijn om nieuw personeel op te kunnen aantrekken. De 'minimalistische' uitkomst van de ATV-kampagne gaf de werkgevers ruimschoots de gelegenheid de ATV door rationalisaties op te vangen en het aannemen van nieuw personeel van de agenda af te voeren (Blyton, 1982; Roche, 1983). Overwerk is ook tijdens de recessie op een tamelijk hoog peil gebleven (Brown en Sisson, 1984). VUT-regelingen zijn in Groot-Brittannië beperkt gebleven, mede vanwege de lage pensioenen. Het regeringsprogramma voorziet alleen in uittreding vanaf één jaar voor de pensioenplichtige leeftijd, dit wil zeggen vanaf 59 jaar voor vrouwen en vanaf 64 jaar voor mannen.

De volgende ATV-ronde in de metaal heeft geen verdere doorbraak opgeleverd. Toen de CSEU-bonden in september 1982 de onderhandelingen wilden openen over onder meer een verdere verkorting van de werkweek, eisten de werkgevers medewerking van de vakbeweging bij een reeks van flexibiliseringsmaatregelen, iets waarover de EEF voordien van haar leden-ondernemingen nooit had mogen onderhandelen.¹⁹ Anders dan in 1979 accepteerden de bonden nu wel het werkgeversvoorstel om de zaak naar een gezamenlijke studiekommissie te verwijzen en sindsdien is weinig meer vernomen. De vraag is of de Britse bonden ATV nog wel zo hoog in hun vaandel hebben staan. Zoals bekend heeft het TUC weinig tot niets te zeggen over het beleid van de aangesloten bonden. In een overzicht uit 1982 over het beleid van 28 bonden (samen 70% van de leden) kwamen slechts drie of vier bonden als duidelijke pleitbezorgers voor ATV te voorschijn (Robins en Webster, 1982).

België

In België kwam, om dezelfde redenen als in Groot-Brittannië, de campagne voor een algemene verkorting van de arbeidsduur vroeg op gang. De twee grote vakcentrales (ABVV en ACV) zijn beide voor-

19. Id., 1983, 'Chronicle, Autumn 1982'.

stander van verdeling van werk via arbeidstijdverkorting. Tegen de achtergrond van de catastrofale ontwikkeling van de werkloosheid stonden hun weinig andere wegen open. Reeds lang voor 1979 was de werkloosheid tot grote hoogte opgelopen, vooral door de toestroom van jongeren en vrouwen. Nadien nam de werkloosheid, net als in Nederland, explosief toe. Tussen 1973 en 1979 nam de werkgelegenheid, mede dank zij de nog groeiende overheidssector en de toen plaatsvindende arbeidstijdverkorting met 2,5 tot 3% per jaar (Drèze, 1979) nog net niet af. Van begin 1980 tot december 1983 verminderde het aantal arbeidsplaatsen met 172.000. De werkloosheid nam met 249.000 toe tot 630.000.²⁰ Vooral de uitstoot van arbeidsplaatsen in de industrie had daarin een belangrijk aandeel. Pogingen om door middel van fiskalisering van premies en devaluatie van de Belgische frank de kosten- en exportpositie van de particuliere sektor te verbeteren boden onvoldoende soelaas en stuitten al snel op het probleem van de groeiende schuldenlast van de staat. Om dezelfde redenen werden de in België al vroeg en breed opgezette uittreidingsprogramma's na 1981 afgebouwd en in 1983 stopgezet. Deze programma's hadden in 1977 gezorgd voor 15.000 arbeidsplaatsen voor jongeren onder dertig jaar, oplopend tot 37.000 in 1980 (Casey en Bruche, 1982).

In België bereikten de vakbonden al in 1978 een doorbraak van de 40-urige werkweek. In de olie-industrie werd een akkoord over 38 uur bereikt. In 1979 werd een akkoord voor 39 uur in de handel afgesloten en in 1980 volgde, na veel conflicten, de metaal (Spineux e.a., 1981). Kenmerkend voor al deze contracten is dat ze nauwelijks klausules over herplaatsing bevatten en dat een algemene ATV-ronde uitbleef. Het tempo van de arbeidstijdverkorting tussen 1979 en 1982 was zelfs langzamer dan in de voorafgaande drie tot vijf jaren (Drèze, 1979; De Villé, 1984). Tussen 1980 en 1982 is er sprake van stilstand (EVI, 1983), terwijl juist dit de moeilijkste jaren voor de werkloosheid zijn. De OECD spreekt zelfs van een lichte stijging van de effectieve arbeidstijd in de industrie die, net als in Nederland waar zich hetzelfde voordeed,²¹ in belangrijke mate moet worden toegeschreven aan het teruglopende ziekteverzuim (OECD, 1983, 34). Onder deze omstandigheden komt de Belgische regering in de loop van 1982 met het zogeheten '3-5-3'-plan. Het idee daarachter is simpel: a. een verplichte teruggang in reële lonen met 3% via het inhouden van de prijkscompensatie waarna b. werkgevers en vakbeweging worden uitgenodigd een overeenkomst te sluiten over een ATV van 5%, c. uitbreiding van personeel met 3%. De regering was in eerste instantie uit op een tripartite akkoord waarin dit plan moest worden bezegeld. De onderhandelingen liepen stuk op de onenigheid

20. Gegevens verstrekt door Belgische Planbureau.

21. Zie: *Rapportage Arbeidsmarkt 1984*, 64.

binnen en tussen elk der partijen. Aangezien het eerste onderdeel (inlevering van koopkracht) niet onderhandelbaar was en in elk geval wettelijk zou worden opgelegd, zagen de vakbonden het plan als een tegen hen gerichte opzet. De ondernemers stonden onverschillig tegenover het al of niet bereiken van een akkoord. De regering had immers besloten dat indien er een akkoord werd bereikt, de loonmatiging binnen de ondernemingen zou blijven. Werd er geen akkoord gesloten, dan zou de loondaling ook worden opgelegd maar apart gezet voor een speciaal werkgelegenheidsfonds. Ook speelde mee dat de werkgevers flexibeler regelingen verwachtten van onderhandelingen op decentraal niveau. Uiteindelijk gebeurde dat ook en werden op bedrijfstakniveau 84 en op ondernemingsniveau 1330 akkoorden afgesloten voor tezamen 800.000 van alle 2 miljoen werknemers in de particuliere sektor. Een afgezwakte versie werd bereikt voor 180.000 werknemers in de bouw. De werkgelegenheidseffekten zijn nog moeilijk te beoordelen, al lijken bedrijven of sectoren waarin '3-5-3'-kontrakten werden afgesloten sinds 1983 iets meer aan personeelsuitbreiding te doen dan bedrijven of sectoren waarin dit niet gebeurde (De Villé, 1984).²²

In juli 1984 zagen de vakbonden af van het tekenen van een voorlopig akkoord over de uitbreiding van deeltijdbanen, het reserveren van 1½% van de loonsom voor werkgelegenheidsfondsen en een flexibele invulling van de 38-urige werkweek. Deze zaken worden nu afzonderlijk per dekreet geregeld. Volgens plannen wordt in 1986 de 38-urige werkweek, die nu al in de meeste sectoren geldt, wettelijk vastgelegd.

Nederland

Over het verloop en de resultaten van de strijd om de arbeidstijdverkortung in Nederland, voor en na het Centraal Akkoord van november 1982, is in dit tijdschrift en elders al veel gepubliceerd. Ik beperk me daarom tot een aantal opmerkingen in vergelijkende zin. Wat achtergronden (werkloosheid, afbraak van de werkloosheid, groei van de beroepsbevolking) betreft is er veel overeenkomst met de situatie in België. Ten aanzien van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt heeft Nederland meer dan enig ander land een enorme achterstand in te halen. Het verschil in machtspositie tussen de Nederlandse en bijvoorbeeld de Belgische vakbonden, zowel in de onderneming als in de politieke arena (Mok, 1984; Martens, 1984) is er waarschijnlijk debet aan dat de ATV-kampagne, waarvoor ook hier in 1978 de eerste aanzetten werden gegeven, pas vrij laat tot enig

22. Het Belgische ministerie van Werkgelegenheid en Arbeid schat dat als gevolg van de akkoorden tussen de 26.000 en 40.000 banen waren

geschapen, een duidelijk hoger aantal dan het verwacht had. Zie: Incomes Data Services, *International Report* no. 209.

succes leidde. Een tweede opmerkelijk gegeven is dat er ondanks de moeizame onderhandelingen in het voorjaar van 1983, die over het algemeen tot een ATV met 5% leidden, nauwelijks sprake is geweest van stakingsakties. Toch namen de vakbonden met zeer bescheiden, gefaseerde en tamelijk flexibele regelingen genoegen en werden er mondjesmaat garanties voor herplaatsing bereikt. Ten derde valt op dat de Nederlandse vakbeweging op het vlak van de lonen een verregaand terughoudende opstelling heeft gekozen. Nederland is een van de weinige landen waar de ATV grotendeels door de werknemers zelf is betaald en waar de vakbeweging het, na enkele jaren van loonmatiging, heeft aangedurfd met een aanbod voor premieverhogingen te komen. Uiteraard zijn sommige van deze verschillen toe te schrijven aan beleidskeuzen van de Nederlandse vakbeweging, andere zullen wellicht voortkomen uit het feit dat 'beggars' nu eenmaal geen 'choosers' zijn zoals Van Doorn (1983) in dit verband al eens heeft opgemerkt. Inmiddels is mede als gevolg van het regeringsbeleid ook in Nederland ATV zonder behoud van koopkracht niet langer verdedigbaar.

De Nederlandse situatie komt ook met die van België, Engeland en West-Duitsland overeen dat van een keynesiaanse conjunctuur- en werkgelegenheidsbeleid al lang geen sprake meer is. Het lijkt me dat Robinsons stelling die ik als motto voor dit artikel koos heel in het bijzonder voor Nederland opgaat: aan arbeidstijdverkortung als middel van werkloosheidsbestrijding wordt de voorkeur gegeven als geen enkel ander middel *politiek gesproken* mogelijk lijkt te zijn. De stelling die zij daaraan toevoegde, namelijk dat "aan dit middel zeker de voorkeur zal worden gegeven door de belastingbetalers op wie anders de plicht tot werkloosheidsuitkeringen zou rusten" (1936, 50), verklaart de rol die de Nederlandse regering daarbij speelt. Dat bij De Koning's pleidooien voor ATV het streven naar beperking van het aantal uitkeringsgerechtigden en het financieringstekort vooropstaat is sinds 1982 alleen nog maar duidelijker geworden. Inmiddels heeft de regering naar mijn indruk de weg van een algemene ATV verlaten en wordt de nadruk gelegd op specifieke regelingen (deeltijd, groeibanen voor jongeren enzovoort). Tenslotte, enkele uitzonderingen daargelaten (zoals de grafische industrie), geeft de jongste CAO-ronde toch vooral het beeld van een 'jaar van stilstand' te zien en dat is weer niet erg verschillend van het algemene beeld in West-Europa.

III

Niet in alle landen heeft de vakbeweging zich sterk gemaakt voor ATV. In een aantal landen – Zweden, Noorwegen en Oostenrijk voorop – is de ontwikkeling op de arbeidsmarkt niet van dien aard dat beperking van het arbeidsaanbod zich aandient als remedie tegen de werkloosheid. In hoeverre deze gunstiger uitgangspositie is toe te

schrijven aan de machtspositie van de vakbeweging en het aanwenden van deze macht voor de voortzetting van een 'keynesiaans' anti-krisisbeleid valt buiten het bestek van dit artikel.²³ Het voortbestaan van aanzienlijke spanningen op deel-arbeidsmarkten in Denemarken en Italië is verbonden met loonkosteninflatie en maakt ATV tot een minder voor de hand liggende keuze. De ontwikkelingen in deze landen wijzen er op dat de strijd om de koppeling van lonen en uitkeringen misschien eerst wel verloren moet zijn voor ATV zich aandient als laatste redmiddel. In alle vijf bovengenoemde landen is sprake van een relatief hoge organisatiegraad, is de invloed van de vakbeweging zowel op ondernemingsniveau als in de politieke arena betrekkelijk groot en zijn ledenverliezen uitgebleven of van geringe omvang.

Van alle vormen van werkloosheidsbestrijding door middel van beperking van het arbeidsaanbod is een algemene verkorting van de werkdag, de werkweek of het werkjaar de minst uitsluitende. Werkloosheid sluit mensen uit van deelname aan het arbeidsproces en van de aanspraken die daaraan ontleend kunnen worden. Hetzelfde geldt voor ontmoediging van vrouwen of jongeren, het terugzenden van buitenlandse werknemers, of de 'onvrijwillig-vrijwillige' verwijdering van oudere werknemers uit het productieproces. Politiek gezien zit de crux van de arbeidstijdverkorting in haar *algemene*, dit wil zeggen *inklusieve* karakter. Van de zes landen waar beperking van het arbeidsaanbod als een van de belangrijkste 'sporen' wordt gevolgd om de omvang van de werkloosheid terug te dringen en de solidariteit tussen werkenden en niet-werkenden overeind te houden, is Zwitserland het enige land waar de vakbeweging geen alternatief tegenover een ondubbelzinnige 'exklusiveringstendens' (Goldthorpe, 1985) heeft ontwikkeld. Hoe staat het nu met het succes van de ATV-kampagne in de landen waar wel een 'inklusieve' ATV-strategie is gekozen?

Eerder heb ik het tempo en de aard van de ATV vergeleken met eerdere naoorlogse ronden die onder andere economische omstandigheden en machtsverhoudingen plaatsvonden. Verkortingen ineens met twee of drie uren per week waren niet ongebruikelijk. Tegen dat licht bezien zijn de resultaten van de recente campagnes mager. Wellicht verdient een vergelijking met ATV in vroegere grote recessies de voorkeur. Eisen voor arbeidstijdverkorting in krisistijden zijn geenszins nieuw. In de jaren dertig hief de Amerikaanse vakbeweging al de leuze '35 uur met behoud van loon' aan en in de Engelse, Franse, Duitse en Nederlandse vakbeweging werden soortgelijke geluiden gehoord (Van Dierendonck, 1947). Buiten het Blum-

23. Zie o.m. Scharpf, 1985; Tarantelli, 1983.

experiment leidden ze nergens tot succes. "Worksharing", aldus Garraty in zijn *History of Unemployment*, "is helaas vrijwel nergens toegepast" (1978, 261) en dat niet alleen vanwege het toen eveneens felle verzet van de werkgevers de weinig bereidwillige houding van de meeste regeringen. Alle retoriek ten spijt waren de vakbonden in de eerste plaats uit op zelfbescherming. "Ze bepleitten het verhogen van de leerplichtige leeftijd, het terugdringen van vrouwen uit de arbeidsmarkt, de aanmoediging van vervroegd uittreden, allemaal maatregelen die de werkloosheid 'verminderen' door de definitie ervan te wijzigen. Bovendien trachtten ze het probleem te 'exporteren', hetzij direct via de repatriëring van buitenlandse werknemers, hetzij indirect via pleidooien voor tariefmuren en protektie en via oproepen om geen buitenlandse waar te kopen" (idem, 191). Als dit oordeel ook maar enigszins juist is, zijn de huidige campagnes voor arbeidstijdverkorting, wat hun omvang en gedeeltelijk succes betreft, zonder historisch precedent. De reden voor de grotere invloed van de huidige campagnes moet gezocht worden in de ten opzichte van de vooroorlogse tijd sterk toegenomen invloed en representativiteit van de meeste vakbondsorganisaties.

Maar toch, waarom is het voor 1985 gestelde doel van de 35-urige werkweek nog niet eens halverwege gerealiseerd? De ondernemers hebben zich er overal met hand en tand tegen verzet en waar enig toeven onder druk van vakbeweging, publieke opinie en soms de overheid onvermijdelijk bleek, openden ze een 'alternatief offensief' dat het *algemene* en *inklusieve* karakter van de ATV moest ontcrachten. Waarom heeft de vakbeweging dit verzet niet kunnen breken, zelfs niet in landen waar de organisatiegraad aanzienlijk hoger is, het ledenverlies beduidend minder en de positie in bedrijfstak of onderneming duidelijk minder zwak of aangetast dan in Nederland? Mijn stelling is dat de belangrijkste verklaring gezocht moet worden in het gebrek aan *mobilisatie* rond de eis van een algemene ATV. Deze stelling lijkt op het eerste gezicht ontcracht te worden door de zeer omvangrijke stakingsakties in West-Duitsland en, in de eerste fase, in België en Groot-Britannië. Bij die akties speelde echter de weigering van de ondernemers om überhaupt te onderhandelen een grote rol. Met Roche e.a. (1985) neig ik ertoe de massale stakingsdeelname eerder uit te leggen als een voorbeeld van het gezag van de organisatie over de leden en van steunbetuiging aan de leiders dan als een graadmeter van de populariteit van de ATV-eis. Voorts ging het in al deze gevallen om ATV met behoud van loon. Ten slotte moet een onderscheid gemaakt worden tussen ATV waarmee een dreigende personeelsinkrimping en dus het mogelijk verlies van de eigen arbeidsplaats kan worden afgewend, en ATV ter wille van de vergroting van deelname- en baankansen van anderen. De keuze voor ATV, nu, in Nederland, is niet gelijk te stellen met de keuze voor

ATV, destijds, bij de firma DAF.

Na de eerste fase, waarin ATV vooral is aangewend voor het wegwerken van overcapaciteit en veelal gepaard ging met verkorting van de bedrijfstijd, staat nu herbezetting en extra-rekrutering op de agenda. In deze zin is ATV te vergelijken met een 'kollektief goed'. Degenen aan wie een bijdrage in de kosten wordt gevraagd (werkenden) zijn niet degenen bij wie de baten verondersteld worden aan te komen (werklozen, nieuwkomers). Men kan tegenwerpen dat ook hoge premies een kostenfaktor zijn en bij een lagere werkloosheid en grotere inschakeling van de beroepsbevolking omlaag kunnen. Deze tegenwerping trekt een hoge wissel op de solidariteit – lagere premies zijn het snelst te bereiken met lagere uitkeringen en beperking van het recht op uitkering. Ook lijkt me dat er weinig reden is om te veronderstellen dat sociale banden met werklozen en nieuwkomers – kinderen, verwanten, kollega's en buurtgenoten – de doorslag geven aan de batenkant. De concentratie van de werkloosheid en de sterk toegenomen etnische, kulturele en sociale heterogeniteit van de beroepsbevolking geven weinig aanleiding tot deze konkrete vertaling van solidariteit. Het is een ernstig misverstand en politiek uiterst naïef om te veronderstellen dat massawerkloosheid van 10 of 15% betekent dat iedereen ermee in aanraking komt of zich in baan of bestaan bedreigd voelt (Daniel, 1981). Het merendeel van de werknemers is werkzaam in relatief vaste banen die men langdurig bezet. Het verschil tussen Japan en West-Europa is wat dit betreft beslist minder groot dan gewoonlijk wordt aangenomen (OECD, 1984). Zelfs als men aanneemt dat iedere werknemer, nu of later, gebaat is bij volledige werkgelegenheid en dit uit welbegrepen eigenbelang ook inzien, is dat geen grond – evenmin als bij de instandhouding of verwerving van een 'schoon milieu' of 'zuiver drinkwater' – om te veronderstellen dat men vrijwillig datgene zal nalaten wat zulke kollektieve zaken bedreigt.

Hierbij komt wat Roche e.a. (1985) een 'geloofwaardigheidskrisis' hebben genoemd. Leidt ATV wel tot meer banen en extra werkgelegenheid? Ik hoef hier niet in te gaan op het gekompliceerde debat over de werkgelegenheidseffekten (voor internationale overzichten: Fitoussi en Szpiro, 1983; Van Ginniken, 1984; De Neubourgen Kok, 1984) om vast te stellen dat noch de modelberekeningen noch de ervaringen tot nu toe aanleiding geven tot het optimisme van 'lavorare meno per lavorare tutti'. Daarbij komt dat de werkgevers "tot nu toe geen argument gemist hebben om de plausibiliteit van de theorie waarop het ATV-beleid van de vakbeweging is gebaseerd te verzwakken" en dat de vakbeweging van haar kant "het vermogen van de werkgevers om hun voorspelling tot een 'self-fulfilling prophecy' te maken niet makkelijk kan ontkrachten" (Roche e.a., 1985, 9). Leynse heeft er in dit verband op gewezen dat de

onderhandelingen over ATV worden gefrustreerd doordat over de kosten op een eerder tijdstip en ander niveau wordt onderhandeld dan over de baten, waardoor "een controleerbare afruil van concessies niet mogelijk (is). Pogingen om kosten en baten direct te koppelen stranden op institutionele barrières" (1983, 93). Het decentraliseren naar de onderneming en in één hand verenigen van de besluitvorming over alle aspecten van de ATV lijkt een voor de hand liggende oplossing. Met Leynse meen ik dat "de enige plaats waar een *geïntegreerde* behandeling mogelijk is" (idem, 88) onderhandelingen binnen het bedrijf zijn. Het zijn echter niet alleen institutionele belangen en taaie centralistische tradities – overigens beslist geen typisch Nederlands fenomeen – die zich daartegen verzetten. Het gebrek aan vertrouwen "dat de vakbondsleden, als zij hierin vrij gelaten zouden worden, in bedrijfsgewijze regelingen even ondubbelzinnig voor verdeling van arbeid zouden kiezen als nu is gebeurd" is niet ongegrond en evenmin een Nederlands fenomeen. Analyses van de besluitvorming door shop-stewards in Engeland, lokale vakbondsvertegenwoordigers in Frankrijk en ondernemingsraden in West-Duitsland geven ondubbelzinnig te zien dat het veiligstellen van de eigen arbeidsplaats vooropstaat en verbonden is met het toedelen van grotere risico's aan zwak georganiseerde en vertegenwoordigde groepen (Reynaud, 1982, 1983; Streeck, 1983, 1984). Decentrale onderhandelingen bevorderen de 'Japanisering' van Europese arbeidsmarkten veeleer dan er een buffer tegen te vormen. Er is weinig aanleiding om te twijfelen aan Van Hoof's vooronderstelling, dat de invloed van werklozen, nieuwkomers op de arbeidsmarkt en 'marginale groepen' "nog het grootst is op het centrale niveau (federatiebeleid)", en "dat naarmate men dichterbij het niveau van de individuele bedrijven komt de directe belangen van de daar aanwezige groepen werknemers in de besluitvorming een steeds grotere rol spelen" (1983, 37).

De vraag moet dus zijn hoe door centrale regelgeving de belangenafweging op het niveau van de onderneming en bij diegenen waarvan de vertaling van ATV in banen afhankelijk is, zo beïnvloed kan worden dat een keuze voor solidariteit de aantrekkelijkste is. Mijn konklusie is dat zonder wetgeving en overheidssteun deze regelgeving niet mogelijk is. De solidariteit die in de keuze 'korter werken voor meer banen' gevraagd wordt, gaat het organisatorisch en politiek vermogen van vakbonden te boven. Dat arbeidstijdverkortingsomstandigheden te beschouwen is als een 'kollektief goed' is en dus onvoldoende gerealiseerd zal worden, is al heel vroeg onderkend en ligt ten grondslag aan de vele wetgeving op dit terrein. In 1909 schreef de ekonoom Chapman dat de voornaamste reden voor overheidsingrijpen gelegen was in de noodzaak "een korrektie aan te brengen op de neiging van hen die nu in de industrie werken (...) om voor een

klein geldelijk gewin in het heden een grote schade voor de toekomst te berokkenen" (1909, 367). Deze reden is ook nu terzake. De belangrijkste vorm van overheidssteun bestaat mijns inziens niet in eenmalige grote ingrepen in de zin van 35 of 25 uur, maar in het verbinden van positieve sancties aan de ATV voor werknemers en ondernemingen²⁴ en het versterken van de centrale niveaus, het gezag en de regelcapaciteit van de vakbeweging. De handlangersdiensten van regeringen aan de verzwakking van de vakbeweging en het centrale arbeidsvoorwaardenoverleg is de belangrijkste reden voor de stagnatie van de ATV als 'inklusive' strategie tegen werkloosheid. Lippendienst aan de ATV kan dat niet verhullen.

tabel 3 *Werkloosheid 1960-1983 (in % van de civiele beroepsbevolking)*

	A	B	DK	F	G	I	NL	N	S	CH	UK
gem.											
'60-'67	2.2	2.1	1.6	1.4	0.8	5.0	0.6	1.0	1.6	0.0	1.8
'68-'73	1.5	2.5	1.1	2.5	0.9	5.7	1.8	1.7	2.2	0.0	3.5
1973	1.1	2.7	0.9	2.6	0.8	6.2	3.3	1.5	2.5	0.0	3.3
1975	1.7	5.0	4.9	4.1	3.6	5.8	5.2	2.3	1.6	0.3	4.6
1977	1.6	7.4	7.3	4.9	3.6	7.0	5.3	1.5	1.8	0.4	6.4
1979	2.1	8.2	6.0	6.0	3.2	7.5	5.4	2.0	2.1	0.3	5.6
1981	2.5	10.8	9.2	7.4	4.4	8.3	8.5	2.0	2.5	0.2	10.5
1983	4.1	13.9	10.7	8.4	8.0	9.8	13.7	3.3	3.5	0.9	13.1

Bron: OECD, *Labour Force Statistics*, Parijs, verschillende jaren. De cijfers voor Nederland, Denemarken, Italië en Oostenrijk zijn aangepast op basis van nationale statistieken. De hier gegeven percentages zijn zoveel mogelijk gebaseerd op de internationale (ILO-)definitie van werkloosheid.

tabel 4 *Werkgelegenheid in personen en uren, 1973-1983 (1973 = 100)*

	A	B	DK	F	G	I	NL	N	S	CH	UK
in personen:											
1973	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1979	102	100	104	101	97	106	105	113	108	93	101
1982	106	97	102	101	95	107	107	118	109	95	96
1983	105	96	-	100	93	107	106	118	109	94	95
in uren:											
1973	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1979	96	92	103	96	90	103	96	103	99	90	96
1982	97	85	96	89	88	103	90	105	100	90	86

Bron: eigen berekening op basis van *Labour Force Statistics* en tabel 1.

	deeltijdbanen als % van alle banen		deeltijdbanen als % van alle banen mannen vrouwen		deelnamepercentage vrouwen	
	1973	1981	1981	1981	1973	1981
A	—	—	—	—	52.0	55.0
B	2.8	6.4	1.3	16.4	42.5	48.7
DK	17.0	20.8	3.0	43.6	61.9	71.8
F	5.1	7.4	1.9	15.9	48.7	52.5
G	7.7	10.2	1.0	25.7	49.6	50.1
I	3.9	2.7	1.4	5.8	33.9	40.5
NL	4.4	19.4	8.4	45.2	29.2	37.5
N	23.5	28.3	10.6	53.6	50.6	64.2
S	18.0	25.2	7.2	46.4	62.6	75.3
CH	—	—	—	—	52.7	50.3
UK	15.3	15.4	1.4	37.1	53.3	56.9

Bron: deeltijdarbeid: OECD, 1983; deelnamepercentage: OECD, *Labour Force Statistics*, Parijs, diverse jaren.

Literatuur

- Baglioni, G. en E. Santi, (red.), 1983, *L'Europa sindacale nel 1981*, Bologna
- Benetti, M., 1978, Durata e regolamentazione dell'orario di lavoro, in P. Alessandrini (red.), *Conflittualità e aspetti normativi del lavoro*, Bologna, 87-131
- Bianchi, G. en D. Laise, 1984, L'orario del lavoro: assetti e problemi, in CESOS, 1984, 62-73
- Bienefeld, M.A., 1972, *Working Hours in British Industry: An Economic History*, London
- Blyton, P., 1982, The Industrial Relations of Work Sharing, *Industrial Relations Journal*, 13 (3), 6-12
- Blyton, P., 1984, Partial Retirement: Some Insights from the Swedish Partial Pension Scheme, in *Ageing and Society*, 4 (3), 69-83
- Bosch, G., 1983, Arbeitszeit und Rationalisierung – Ergebnisse betrieblicher Fallstudien, in *WSI-Mitteilungen*, no. 4
- Brown, W. en K. Sisson, 1984, Current Trends and Future Possibilities, in M. Poole e.a., *Industrial Relations in the Future*, London, 11-38
- Carrieri, M., 1984a, La dinamica del negoziato e le relazioni industriali, in IRES/CGIL, *La vertenza sul costo del lavoro*, Milaan, 116-176
- Carrieri, M., 1984b, Contrattazione aziendale, in CESOS, 1984, 164-172
- Casey, B. en Bruche, 1982, *Arbeit oder Rente?* Frankfurt am Main
- Cella, G.P., 1981, Tra interessi e solidarietà, in *Stato e Mercato*, vol. 1, no. 2, 223-255

- CESOS, 1984, *Le Relazioni industriali sindacali in Italia. Rapporto 1982-83*, Rome
- Chapman, S., 1909, Hours of Labour, in *The Economic Journal*, vol. 19, no. 75, 353-373
- Curi, U., (red.), 1981, *L'orario di lavoro tra fabbrica e società*, Milaan
- Daniel, W.W., 1981, Why is High Unemployment Still Somehow Acceptable?, in *New Society*, vol. 55, no. 3, 495-497
- Deeke, A. en W. Dzielak, 1981, Gewerkschaftliche Interessensvertretung und Wochenarbeitszeitverkürzung. Eine empirische Analyse des Stahlstreiks 1978/79, in *Soziale Welt*, vol. 32, no. 3, 491-511
- Dierendonck, J.E. van, 1947, Arbeidsduur en arbeidsmarkt. Een historisch overzicht, in Verdoorn, P.J., 1947, 59-159
- Drèze, J., 1979, Salaries, emploi et durée du travail, in *Recherches économiques de Louvain*, Leuven, maart
- Doom, J.J.A. van, 1983, Hervreiding van arbeid als hervorming van het arbeidsbestel, in *Beleid en Maatschappij*, juni, 158-165
- EEG, 1985, *Report on Social Developments in 1984*, Brussel
- EVI (Europees Vakbondsinstituut), 1979, *La réduction du temps de travail en Europe occidentale*, Brussel
- EVI, 1983, *Collective Bargaining in Western Europe in 1982 and Prospects for 1983*, Brussel
- Fitoussi, J.-P. en D. Szpiro, 1983, *Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail*, Florence, IUE
- Fontaine, C., 1982, La durée du Travail: baisse récente et évolution à longue terme, in *Revue d'Economie Politique*, no. 5-6, 554-579
- Garraty, G.A., 1978, *Unemployment in History*, New York
- Gellner, I., 1984, *Arbeitslosigkeit, aktive Arbeitszeitpolitik und soziale Sicherheit*, paper konferentie The Future of the Welfare State, Maastricht, december
- Ginniken, W. van, 1984, Employment and The Reductions of the Workweek. A Comparison of Seven European Macro-economic Models, in *International Labour Review*, vol. 123, no. 1, 35-52
- Goldthorpe, J.H., 1984, The End of Convergence, Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies, in J.H. Goldthorpe (red.), *Order and Conflict in Western Europe*, Oxford
- Gordon, R.J., 1982, Why U.S. Wage and Employment Behaviour Differs from that in Britain and Japan?, in *The Economic Journal*, vol. 92, 13-44
- Guigni, G. e.a., 1976, *Gli anni della conflittualità permanente*, Milaan
- Hart, R.A. en P.J. Sloane, 1978, *Working Hours and the Distribution of Work*, paper OECD Conference on Collective Bargaining and Government Policies, Washington DC
- Hart, B., 1982, *Working Time, A Review of Problems and Policies Within A Collective Bargaining Framework*, Berlijn, Wissenschaftszentrum
- Hinrichs, K. en K.-H. van Kevelaer, 1984, *Arbeitszeit und Wirtschaftswunder – Rahmenbedingungen des Uebergangs zur 40 Stunden in der BRD*, Bielefeld, paper
- Hoof, J.J. van, 1983, Arbeidstijdverkorting zonder hervreiding van arbeid?, in J.J. van Hoof e.a., *Hervreiding van de arbeid*, Deventer, 16-27

- ILO, 1979, *Follow-up of the World Employment Conference: Basic Needs. Report VII*, Genève
- IRE (*Industrial Relations in Europe*), maandelijkse uitgave van het Management Centre Europe, Brussel
- Kalecki, M., 1983, The Lesson of the Blum Experiment, in *The Economic Journal*, maart, 26 e.v.
- Landesberger, M., 1983, *Arbeitszeitwünsche. Vergleichende Analyse vorliegender Befragungsergebnisse*, IIM 83-17, Wissenschaftszentrum Berlin
- Leynse, F., 1983, Arbeidstijdverkorting als onderhandelingsobject, in J.J. van Hoof e.a., *Herverdeling van de arbeid*, Deventer, 82-95
- Maddison, A., 1982, *Ontwikkelingsfasen van het kapitalisme*, Utrecht
- Martens, A., 1985, Vakbondsgroei en vakbondsmacht in België, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 1, no. 2
- Mok, A., 1985, Arbeidsverhoudingen in Nederland en België, in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jrg. 1, no. 1, 4-17
- Naville, P., 1977, Progrès technique et temps de travail, in CFDT, *Les dégats du progrès*, Parijs
- Neubourg, C. de en L. Kok, 1984, *Arbeidstijdverkorting*, Utrecht
- OECD, 1982, *The Challenge of Unemployment. A Report to Labour Ministers*, Parijs
- OECD, 1983, *Employment Outlook 1983*, Parijs
- OECD, 1984, *Employment Outlook 1984*, Parijs
- Olini, G., 1984, L'orario di lavoro, in *Treu*, 1984, 67-77
- ÖGB, 1983, *Geschäftsbericht 1982-3*, Wenen
- Perulli, P., 1981, Sindacato, politiche degli orari e organizzazione del lavoro, in Curi, 1981, 43-60
- Perulli, P. en B. Trentin, 1984, *Il sindacato nella recessione*, Bari
- Ragini, M., 1984, I dilemmi del sindacato di fronte alla crisi, in Perulli en Trentin, 212-216
- Rehn, G., 1982, Verso una svolta del modello svedese: i fondi di capitale di lavoratori, in Baglioni en Santi, 1983, 193-285
- Reynaud, J.-D., 1980, *La Contrattazione collettiva in Europa*, EEG, ital.ed., Rome 1982
- Reynaud, J.-D., 1983, Un cambiamento più politico-istituzionale che sindacale, in Baglioni en Santi, 1983, 37-92
- Robins, K. en F. Webster, 1982, New Technology: A Survey of Trade Union Responses in Britain, in *Industrial Relations Journal*, vol. 13, no. 1, 7-26
- Robinson, J., 1936, 1947, *Essays in the Theory of Full Employment*, Oxford
- Roche, W.K., 1983, *Crisis in the Labour Market and Trade Union Responses in Britain, The Development and Fate of Working Time Policy*, ongepubl. paper, Nuffield College, Oxford
- Roche, W.K., K. Hinrichs en H. Wiewenthal, 1985, Working time policy as class-oriented strategy: unions and shorter hours in Great Britain and West Germany, in *European Sociological Review*, vol. 1, no. 1

- Sausois, J.M., 1985, *Politique industrielle et responses syndicales en Europe 1981-1984*, paper konferentie 'Le Politiche del Lavoro in Europa', Milaan 29-31 januari
- Scharpf, F.W., 1985, Beschäftigungspolitische Strategie in der Krise, in *Leviathan*, jrg. 13, vol. 1, 1-22
- Scharpf, F.W. en R. Scheitkatt, 1984, *Verkürzung der Wochenarbeitszeit: Nur der Staat kann der beschäftigungspolitischen Handlungsspielraum erweitern*, paper IIM 84-5, Wissenschaftszentrum Berlijn
- Schudlich, E., 1984, Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik seit 1950, Interessenparallelitäten und -widersprüche, in U. Jürgens en F. Naschold (red.), *Arbeitspolitik*, Sonderheft 5 *Leviathan*, Opladen, 381-392
- Seifert, H., 1985, Trendwende in der tariflichen Arbeitszeitpolitik? in *WSI-Mitteilungen*, vol. 2/1985
- Spineux, A., F. Raison en J.C. Payne, 1981, Il sindacalismo belga, una crisi nella crisi, in Baglioni en Santi, 1983, 287-322
- Streeck, W., 1983, *Guaranteed Employment, Flexible Manpower Use, Cooperative Manpower Management: A Trend Towards Convergence?* paper conferentie Industrial Relations in Transition, Tohoku University, Sendai (Japan)
- Streeck, W., 1984, *Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany*, Florence, IUE
- Tarantelli, E., 1983, *The Regulation of Inflation in Western Countries and the Degree of Centralization of the System of Industrial Relations*, Florence, IUE
- Trentin, B., 1981, Per una nuova politica del tempo di lavoro, in Curi, 1981, 203-215
- Treu, T., (red.), 1981, *Il Patto contro l'inflazione*, Rome
- TUC, 1982, *Program for Recovery*, Londen
- TUC, 1983, *Campaign for Reduced Working Time*, Progress Report no. 9 en no. 11, Londen
- Verdoorn, P.J., 1947, *Arbeidsduur en welvaartspel*, Leiden
- Villé, Ph. de, 1984, Lutte contre le chômage et réaménagement du temps du travail, in *Reflets et Perspectives de la vie économique*, Leuven jrg. 23, no. 2
- WST, 1983, *Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 1983*, Arbeiterkammer Wenen

Over arbeidstijdverkorting publiceerden wij eerder:
 Folkert Catz en Chrétien Felser, *Arbeidstijdverkorting en ziekteverzuimbesteding*. TPE 5/1
 Wout Buitelaar, *Arbeidstijdverkorting als vakbondsvraagstuk*. TPE 5/3
 Folkert Catz, *De vele slagen om de arbeidstijd*. TPE 7/1
 Bedrijfsledengroep IB-FNV, *Naar korter en leuker werken bij de NSEM* (met toelichting door Guido Bayens). TPE 7/1

Wiemer Salverda, *Jeugdwerkloosheid, jeugdloon en arbeidstijdverkorting*. TPE 7/1

Ferd Crone, *Arbeidsduurverkorting: 25 uur met behoud van loon?*
TPE 8/1

Peter van den Besselaar en Aad Ruiter, *Arbeidstijdverkorting, economische groei en stijging van de arbeidsproductiviteit* (met na-woord door Ferd Crone). TPE 8/2

Paul de Beer, *Arbeidstijdverkorting en volledige werkgelegenheid: nog een lange weg te gaan*. TPE 8/3

Coen Teulings, *Arbeidstijdverkorting met behoud van loon: 32 uur in 1988?* TPE 8/4