

# **Van Prikklok tot Thuiswerken**

**ARBEIDSTIJDEN IN NEDERLAND**



TON DE KORTE

**Van Prikklok  
tot  
Thuiswerken**

ARBEIDSTIJDEN IN NEDERLAND

# Colofon

Schrijver: © Ton de Korte

Coverontwerp en opmaak: Renate van Galen, Van Galen Design

Foto's: Prikklok bij het Shell-laboratorium in Amsterdam, Nationaal Archief

Werknomade, vrij van copyright

ISBN:9789403668765

1e druk, november 2022

Exemplaren zijn rechtstreeks te bestellen via internet:

[www.mijnbestseller.nl](http://www.mijnbestseller.nl)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur en de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means, without written permission from the publisher.

# Inhoudsopgave

## Van Prikklok tot Thuiswerken

Voorwoord .....	6
1 Inleiding .....	10
<b>Deel I: indeling van de tijd.....</b>	<b>15</b>
2 ‘Geef ons onze 11 dagen terug!’ Het jaar volgens Julius en Gregorius .....	16
3 De week .....	24
4 Het weekend en de vakantie .....	28
5 De klok gelijk zetten .....	32
<b>Deel II: arbeidstijden in beton gegoten .....</b>	<b>37</b>
6 De achturedag en de broodoorlog .....	38
7 Afwijkende tijden, afwijkende prijzen .....	47
8 Synchronisatie en combinatie .....	58
<b>Deel III: erosie van het arbeidstijdensysteem .....</b>	<b>67</b>
9 Arbeidsduurverkorting, arbeidsduur in uren, minuten en seconden .....	68
10 Flexibilisering en individualisering .....	81
11 Anders denken over organiseren en werktijden.....	89
<b>Deel IV: nieuwe strijd om de tijd .....</b>	<b>95</b>
12 Opkomst en omvang van het thuiswerken .....	96
13 De strijd om de tijd anno nu .....	101
14 De nieuwe coronakalender .....	113
Literatuur en bronnen .....	120
Dankwoord .....	124

# Voorwoord

Een boek over de geschiedenis van arbeidstijden. Van Prikklok tot thuiswerken. Het werd hoog tijd voor een boek over zo'n belangrijk en actueel onderwerp. Bijna een kwart van onze wekelijkse tijd en een groot deel van onze levensjaren wordt als arbeidstijd besteed. Jaarlijks werken we met elkaar in Nederland zo'n 14 miljard uren. Maatschappelijk van groot belang. Ruim honderd jaar geleden gingen mensen de straat op voor betere arbeidstijden en werd in ons land de achturige werkdag in de wet vastgelegd.

Er is sindsdien veel veranderd. Dat geldt eens te meer voor de wereld van werk. Want onze economie en onze productieprocessen zien er fundamenteel anders uit dan ten tijde van de Arbeidswet uit 1919. Bedrijven, destijds vaak nog als traditionele 'harkjes' georganiseerd met bijbehorend functiegebouw en vaste negen tot vijf arbeidstijdpatronen, vallen steeds meer uit elkaar in gespecialiseerde ketens met just-in-time productieprocessen. Hetzelfde geldt voor de organisatie van het werk, dat wordt opgeknipt in kleine eenheden die 'on demand' worden aanbesteed aan flexibel werkenden. Werkenden die op hun beurt steeds meer eigen regie willen over hun werk en onafhankelijk van plaats en tijd willen kunnen werken.

Het zijn andere tijden. Door de jaren heen zijn we steeds korter gaan werken. Dat konden we ons veroorloven door onze hoge arbeidsproductiviteit en ruime beroepsbevolking. Gemiddeld werken we in Nederland 31 uur per week. Voor de komende decennia staan langer werken en arbeidsduurverlenging hoog op onze sociaal economische agenda, als wapen tegen de krapte op de arbeidsmarkt. Noem het een omgekeerd sociaal akkoord van Wassenaar. Toen in de jaren '80 werd arbeidstijdverkorting uitgeruild tegen loonmatiging. Nu zouden we langer of meer werken beter lonend moeten maken.

Tijden veranderen. Anders werken zorgt voor een variëteit aan arbeidstijdpatronen en dat brengt nieuwe sociale kwesties met zich mee. Niet voor iedereen is regie op eigen arbeidstijd weggelegd. Op de flexibele arbeidsmarkt zijn er werkenden die 24/7 beschikbaar zijn voor alles, maar recht hebben op niets. De intensivering van ons werk zorgt voor een samenloop van arbeidstijd en vrije tijd en dat voedt de discussie over het recht op onbereikbaarheid of het recht op flexibel werken. Niet voor niets formuleerde de WRR in het rapport *Het betere werk* (2020) grip op werk als een belangrijke opdracht voor organisaties, sociale partners en de overheid.

John Maynard Keynes, de beroemde Engelse econoom, voorzag dat we rond 2030 nog maar vijftien uur per week zouden werken. Zover is het niet gekomen. De tijd zal leren hoe onze arbeidstijden zich de komende decennia ontwikkelen. Daarbij kunnen we leren van het verleden en biedt Ton Korte ons met *Van Prikklok tot Thuiswerken* bruikbare inzichten en nieuwe vergezichten. Eén ding is zeker: de sociale strijd om de arbeidstijd blijft.

*Jurriën Koops*

*Directeur Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)*

*Pagina 9:*

*Klokken. Boymans van Beuningen. Foto: Ton de Korte*



The background of the image is a dense, colorful collage. It features several bicycles in shades of blue, green, and orange, with their frames and wheels overlapping. Interspersed among the bicycles are numerous alarm clocks of various designs, including round analog clocks with floral patterns, simple white face clocks, and a red digital clock. The overall composition is vibrant and busy, suggesting a sense of time and activity.

# Inleiding **Van Prikklok tot Thuiswerken**

# 1. Inleiding

**Ik heb een fascinatie met tijd. Dat is niet zo vreemd voor iemand die als historicus is opgeleid. En als organisatieprofessional op het terrein van mens, arbeid en organisatie heb ik een specifieke fascinatie voor ‘tijd en werk’. Tijd speelt immers een dominante rol in het organiseren, reguleren en honoreren van arbeid: ‘Tijd is Geld’. In de afgelopen 40 jaar heb ik op vele manieren de invloed van tijd op de organisatie van het werk zien veranderen. Dit heeft ook grote effecten gehad voor de werkbeleving en het welzijn van mensen. Tijd is op zich al een bijzonder fenomeen en de ontstaansgeschiedenis van onze arbeidsrelatie, met als basis de uitruil van tijd tegen geld, heeft een lange en boeiende aanloop. Daarin neem ik u graag mee.**

Voor veel mensen betekent werken een uitruil van tijd en geld. Je levert arbeidstijd en krijgt er een evenredig salaris voor terug. Meer of minder uren werken levert meer of minder loon op. De hoeveelheid geleverde arbeidstijd staat bovendien in veel gevallen gelijk aan de mate van aanwezigheid op de werkplek. Vaste werktijden en een vaste werkplek zijn voor veel medewerkers belangrijke kenmerken van hun ‘baan’.

De afgelopen twee jaar – laten we dat de ‘coronatijd’ noemen – heb ik een aantal ontwikkelingen gezien die de relatie tussen mensen, tijd en hun werk drastisch veranderen.

Onder invloed van de coronacrisis, de angst voor besmettingen, de anderhalvemetersamenleving en de vurige wens van het Kabinet heeft het thuiswerken een hoge vlucht genomen. Overigens is het thuiswerken een fenomeen dat al sinds ca. 15 jaar onder de term ‘Het Nieuwe Werken’ aan een gestage opmars bezig is. Door de coronacrisis én door de toegenomen technologische mogelijkheden is het thuiswerken in de coronatijd sterk gegroeid.

Met het vervallen van de plicht tot ‘aanwezigheid op het werk’, het toezicht daarop door baas en collega’s en de controle en registratie daarvan (prikklokken!) ontstaat de behoefte aan nieuwe en andere afspraken tussen werkgever en werknemer over de ruilverhouding tussen geleverde arbeid en passende vergoeding hiervoor. Met het thuiswerken vervagen ook de grenzen tussen ‘werktijd’ en ‘vrije tijd’. Waar voorheen in veel beroepen, werkprocessen en (cao-)afspraken de grens tussen werktijd en vrije tijd helder te trekken was, moeten daar nu nieuwe modaliteiten voor worden gevonden.

Deze ontwikkeling geldt niet voor iedereen. Al vroeg in de coronacrisis werd er gesproken over ‘vitale beroepen’: mensen die werken in de zorg, bij de politie, bij de brandweer, in het onderwijs, in het transport, in het openbaar vervoer, in de kinderopvang, in de supermarkten en distributiecentra. Bij deze beroepen mocht je wel naar je werk, mocht je wel met het ov, mocht je wel je kinderen naar school of naar de kinderopvang brengen en hoefde je ook geen rekening te houden met de avondklok. Was ‘vitaal’ hier niet hetzelfde als: kan niet thuis worden gedaan, moet op vaste momenten op de werkplek worden uitgeoefend?

Er lijkt zich hier een tweedeling af te tekenen tussen mensen die kunnen ‘thuiswerken’ en mensen die ‘op hun werk moeten zijn’. Deze tweedeling wordt vooral veroorzaakt door de aard van het primaire proces en de taak of functie binnen dat primaire proces; pas op de tweede plaats door de eigen voorkeur of de voorkeur van de baas.

Over het wel en wee van het thuiswerken is in de coronatijd veel onderzocht en veel geschreven. Voor menigeen was het thuiswerken een verademing, voor anderen – zeker toen de scholen gesloten waren – een drama. In ieder geval is thuiswerken een blijvertje. Dat geldt ook voor voor de nieuwe woorden in ons vocabulaire: de thuiswerkplek, de thuiswerkpauze, de thuiswerkvergoeding, de digitale vrijmibo, het thuiswerk wandelrondje, zoomen, teamen, skypen enzovoort.

De vele aandacht voor het thuiswerken richtte zich het afgelopen jaar vooral op de kwalitatieve aspecten van het werk. Op de mogelijkheden om werk te kunnen combineren met een wasje doen, een boodschap halen, de kinderen naar school brengen en informele kleding dragen. Op het ontbreken van reistijd en het verdwijnen van files bij het woon-werkverkeer. Maar ook op het gemis van collega's, de onzichtbaarheid voor de baas, de sociale isolatie vooral voor nieuwe medewerkers, het ontbreken van begeleiding voor jonge medewerkers, het gemis van de koffiehoekgesprekjes, het ontbreken van inspiratie door collega's voor innovatie en creativiteit. Langzaam maar zeker zie je bedrijven lessen leren, onderzoekers aanbevelingen doen en nieuw beleid ontstaan om het thuiswerken in goede banen te leiden. Dit alles in een tijdgeest waarin medewerkers in toenemende mate worden geacht zichzelf te ontwikkelen, betrokken en zelfs bevlogen te zijn bij hun werk en de regisseur van hun eigen succes te zijn.

Er is relatief weinig aandacht voor de kwantitatieve aspecten van het thuiswerken. Hoeveel tijd mag het kosten, hoeveel tijd moet je eraan besteden? Hoe meet je de geleverde arbeidstijd? Hoe zit het met rust- en pauze-afspraken? Hoe zit het met overwerk of het werken op inconveniente uren? Hoe past de Arbeidstijdenwet bij het thuiswerken? Laten we niet vergeten dat het overgrote deel van de thuiswerkers evengoed te maken heeft met regelingen inzake de contractueel afgesproken werktijd per week of per maand en de wetgeving in de Arbeidstijdenwet over het maximaal aantal te werken uren per dag of per periode en de verplichte rust- en pauzetijden. Wet- en regelgeving loopt hier hopeloos achter op de gegroeide thuiswerkpraktijk; de wet wordt niet gekend, niet toegepast en niet gecontroleerd. Er is sprake van een groeiende kloof tussen de (vaak decennia-oude) regulering en wetgeving en de praktijk die de laatste jaren met thuiswerken is ontstaan.

De basis voor ons hele systeem van uitruil van tijd en geld kwam tot stand in de jaren '60 van de vorige eeuw. Het systeem stond toen als

een huis en hield enkele decennia stand. In de loop van de jaren '80 van de vorige eeuw ontstonden de eerste scheurtjes in dit stevige bouwwerk van gegroeide praktijk, wetgeving en gewenning. We zien daarna de langzame versplintering van dit eens zo hechte bouwwerk.

Het resultaat wordt mede onder druk van het thuiswerken steeds meer zichtbaar: voor grote groepen werknemers is de exacte uitruil tussen tijd en geld niet meer aan de orde en wordt vervangen door andere ruilverhoudingen. Voor andere groepen werknemers blijft echter de 'strijd om de tijd', de strijd om dagen, uren en minuten onverkort overeind. Hoe verhoudt de realiteit van een thuiswerker zich tot die van de buschauffeurs, die in 2018 nog een landelijke staking uitriepen met een paar minuten extra plaspauze per dienst als belangrijkste stakingsgrief?

Ook lopen we aan tegen de wet- en regelgeving, zoals de Wet op het minimumloon (WML), de Arbeidstijdenwet maar ook de sociale zekerheidswetten (Werkloosheidswet, Participatiewet, Bijstandswet). Deze wetgeving gaat er nog steeds van uit dat de geleverde of te leveren arbeid gemeten wordt in tijd. De ruilrelatie tussen arbeid en tijd is verankerd in het Burgerlijk Wetboek. Minimumlonen (maar ook bijstanduitkeringen, WW-uitkeringen, AOW-uitkeringen) zijn gebaseerd op bedragen per maand, maar in veel sectoren is het niet duidelijk hoeveel uren daarvoor per maand gewerkt moeten worden. Het systeem van arbeidstijden is zo complex geworden dat het nauwelijks meer te volgen is.

Tot slot is ons hele stelsel van lonen, uitkeringen en sociale zekerheid gebaseerd op (arbeids-)tijd of de tijd die iemand beschikbaar heeft voor de arbeidsmarkt. Het is gekoppeld aan het begrip 'de arbeids-overeenkomst' en is bedoeld voor werknemers en mensen die geacht worden werknemer te worden. Dit hele stelsel gaat voorbij aan de groeiende groep zelfstandigen en zz'ers. Wet- en regelgeving lopen