

Mei 2015

**De kortere werkweek:
werken om te leven in plaats van leven
om te werken**

POLIARGUS

OLIVIER PINTELON

STAN DE SPIEGELAERE

NICK DESCHACHT

Poliargus paper No 2015/04

Tijdseisen staan al lang centraal in de sociale strijd. De eerste sociale wetten in ons land gingen over de beperking van de arbeidsduur (voor kinderen) en na een decennialange strijd werd in 1921 de achturenwerkdag ingevoerd. Op die manier realiseerde men het aloude ideaal van acht uur werken, acht uur ontspanning en acht uur slapen.

In België daalde de gemiddelde (individuele) arbeidsduur tot het midden van de jaren 70 sterk. In de jaren 80 kwam die trend echter tot stilstand.¹ In sommige landen – vooral de Angelsaksische – neemt de arbeidsduur op individueel niveau zelfs toe. Op zich is dat enigszins verbazend. Eén van de meest toonaangevende economen van de voorbije eeuw – John Maynard Keynes – ging er immers vanuit dat we tegen 2030 slechts 15 uur per week gingen werken. Door de toenemende welvaart en productiviteit zouden we steeds meer ‘tijd voor onszelf kopen’. Wij stellen vast dat de laatste drie decennia de toegenomen productiviteit niet werd omgezet in een kortere arbeidstijd.

Recent is er echter opnieuw aandacht voor de idee van de kortere werkweek. Waarom zouden we de productiviteitswinsten niet omzetten in meer tijd voor onszelf? Kan een kortere werkweek een oplossing zijn voor de hoge werkloosheidscijfers? En hoe kan arbeidsduurvermindering een rol spelen in het streven naar gendergelijkheid?

Zoals vaak kunnen de Scandinavische landen trendzetters worden. In de Zweedse stad Göteborg loopt momenteel een proefproject rond de 30-urenwerkweek. Lokale ambtenaren moeten daar gedurende één jaar twee uur per dag minder werken – mét loonbehoud wel te verstaan. De werknemers zouden hierdoor gezonder en productiever zijn. In België werd recent de link gelegd tussen arbeidsduurverkorting en gendergelijkheid. Organisaties als Femma en het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) stellen dat een 30-urenwerkweek iedereen beter zou toelaten om (onbetaalde) zorgtaken en werk te combineren. Uit data van Eurofound – een Europese onderzoeksinstituting gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden – blijkt dat 51% van de werknemers voorstander is van een reductie van de werkweek. 30 uur wordt daarenboven door vrouwen aanzien als de ideale arbeidsduur.²

“Een studie van Eurofound toont aan dat vrouwen 30 uur werken per week als ideaal beschouwen.”

Hoog tijd dus om het debat rond de kortere werkweek te schetsen. Allereerst gaan we in op enkele centrale elementen in het debat over arbeidsduurverkorting. Verkorten we de arbeidsduur op individuele of op collectieve basis? En wie moet een kortere werkweek betalen: de overheid, de werknemers of de werkgevers? In het tweede deel gaan we in op de motieven achter de kortere werkweek. We stellen dat een reductie van de arbeidsduur kan bijdragen tot gelijkere genderverhoudingen, een betere gezondheid en een betere work-life balans. Indien het op een goede manier wordt ingevoerd, kan het zelfs helpen om de beschikbare jobs beter te verdelen. Vervolgens schetsen we de evolutie van de arbeidsduur ‘in the long run’, alsook doen we de logica

¹ In 1997 maakte het Federaal Planbureau een uitgebreide studie over de evolutie van de arbeidsduur in België. Deze studie is vrij te raadplegen op:

<http://www.plan.be/admin/uploaded/200605091448057.PP080nl.pdf>

² De paper is vrij beschikbaar op: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED472122.pdf>

achter arbeidsduurverkorting uit de doeken. Welke zijn de centrale trade-offs voor een kortere werkweek? Ten slotte buigen we ons over de concrete implementatie. We stellen voor om arbeidsduurverkorting stevig in te bedden in het sociaal overleg en kijken daarbij naar de Franse ervaringen. Een kleine, eenvoudige simulatie maakt daarbij duidelijk dat een reductie van de wekelijkse arbeidsduur naar 35 uur op korte termijn mogelijk is.

1. De centrale discussiepunten in het debat

Onder ‘arbeidsduurvermindering’ of ‘kortere werkweek’ valt heel wat. Een begripsafbakening is noodzakelijk om het debat duidelijk én helder te kunnen voeren.

Ten eerste kan men arbeidsduurvermindering over *verschillende tijdsperiodes* bekijken: per dag, per week, per maand, per jaar of zelfs doorheen het leven van een persoon. Vooral arbeidsduurverkorting doorheen de levensloop leidt vaak tot verwarring. Het beleid rond het brugpensioen kan zo gezien worden als een vorm van arbeidsduurvermindering met het oog op het herverdelen van werk: ouderen laten stoppen om jongeren kansen te geven. In deze paper focussen we ons niet op dergelijke initiatieven, maar kijken we naar de arbeidsduur gemeten per dag, week, maand of jaar.

Daarnaast zijn er *verschillende manieren om de arbeidsduur te meten*. Men kan immers kijken naar de wettelijke / conventionele arbeidsduur of naar de reëel gepresteerde uren. Het probleem met de officiële arbeidstijd is dat deze niet altijd overeenkomt met de effectieve werktijd van werknemers. Vaak wordt er via overuren meer gewerkt dan wat als ‘voltijds’ gedefinieerd staat. Het is daarom belangrijk om te kijken naar de effectieve arbeidsduur, het aantal uren dat een werknemer gewoonlijk werkt per dag, week, maand of jaar. Deze twee durven wel al eens van elkaar te verschillen. Zo kan door het intensief gebruik van deeltijds werk de normale arbeidsduur lager liggen dan de officiële arbeidsduur en is door het werken met overuren ook het omgekeerde mogelijk. In een recente paper van Lehndorff (2014) wordt mooi aangetoond dat wat de wettelijke norm is, zich niet direct vertaalt in wat als normaal wordt beschouwd op de arbeidsmarkt.

Ten derde kan arbeidsduurvermindering tot stand gebracht worden op *een individuele of een collectieve manier*. Een collectieve arbeidsduurvermindering slaat op een verlaging van het aantal arbeidsuren voor grote groepen werknemers. Dat kan door een aanpassing in de wetgeving (verlaging van de uren van een voltijdse betrekking) of via sociaal overleg (cao over kortere werkweek in een sector of bedrijf). Maar arbeidsduurvermindering kan ook via individuele regelingen tot stand komen. We denken onder meer aan het vrijwillig deeltijds werken of aan het opnemen van tijdskrediet.

Tot het midden van de jaren 70 nam de individuele arbeidsduur af ten gevolge van een daling van de wekelijkse arbeidsduur in de collectieve arbeidsovereenkomst. De laatste decennia verschoof de nadruk van collectieve stelsels naar individuele regelingen. In het midden van de jaren 80 werden in België de thematische verlopen en de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking / tijdskrediet ingevoerd. Hoewel deze stelsels hun nut hebben bewezen, zijn er volgens ons twee soorten

problemen. Allereerst zijn deze verlofstelsels nog altijd vooral een vrouwelijke zaak. Uit data van het Centrum voor Sociaal Beleid (Ghysels & Debacker, 2007) blijkt immers dat 8,7% van de vrouwen een onderbreking neemt tegenover slechts 1,3% van de mannen. Het gevaar daarbij is dat werkgevers mensen die deeltijds werken minder gemotiveerd vinden en daardoor missen die werknemers – vaak vrouwen – carrièrekansen. Ten tweede bestaat er een grote ongelijkheid in het gebruik van tijdskrediet / loopbaanonderbreking. Uit onderzoek blijkt immers dat tijdskrediet vooral een zaak is van hoogopgeleide en samenwonende vrouwen (Cantillon et al, 2010). Op die manier is er dus sprake van een *matteüeffect*: de publieke middelen vloeien vooral naar de hogere inkomensgroepen. De reden daarvoor is vrij evident. Voor laaggeschoolden zijn de uitkeringen veel te laag, waardoor onderbreking geen reële optie is. Het probleem stelt zich het scherpst voor de alleenstaande ouders. Slechts 2,4% van de alleenstaande moeders gebruikt een vorm van onderbrekingsstelsel. Een tweede inkomen is vaak noodzakelijk om de inkomensval op te vangen. Een mogelijke oplossing voor beide problemen is het fors optrekken van de uitkeringen enerzijds en het gebruik van de onderbrekingsstelsels anderzijds – tot op zekere hoogte – verplicht maken voor mannen. De kortere werkweek is echter een even valabele en wellicht betere oplossing, aangezien we op die manier zorgtaken en werk structureel in evenwicht brengen.

“Voor een alleenstaande moeder is tijdskrediet geen optie.”

Een vierde cruciale vraag is *wie* de arbeidsduurverkorting *betaalt*. In het verleden – tot het midden van de jaren 70 – gebeurde de arbeidsduurverkorting door een kortere werkweek te onderhandelen in het sociaal overleg. In feite werd de arbeidsduurverkorting dan betaald door werknemers en werkgevers, aangezien ze een deel van de productiviteitswinst niet omzetten in hogere lonen of hogere winsten. Sinds de jaren 80 wordt de arbeidsduurverkorting echter betaald door de overheid – of beter de sociale zekerheid – via de verschillende stelsels voor loopbaanonderbreking. Die vorm van verkorting is vrij duur voor de gemeenschap. Echter, om het matteüeffect bij die uitkeringen te bekampen zouden de publieke uitgaven nog fors moeten toenemen. Wij denken daarom dat een sociaal overlegde kortere werkweek de kost voor de gemeenschap kan beperken.

2. De motieven achter de kortere werkweek³

2.1. Gelijkere sociaaleconomische positie voor vrouwen

Ondanks het langzaam verdwijnen van het klassieke kostwinnersmodel, is de sociaaleconomische positie van de vrouwen nog altijd onderschikt aan die van de mannen. Gemiddeld verdient een

³ We willen echter benadrukken dat deze lijst verre van exhaustief is. Veel academici leggen zo de link tussen de kortere werkweek en de duurzaamheidsgedachte. We gaan daar echter in het vervolg van de paper niet op in.

vrouw 23% minder dan een man (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2013). Vrouwen werken (veel) vaker deeltijds, werken in minder goed betaalde sectoren en maken minder vaak promotie dan mannen – een fenomeen bekend onder de naam ‘het glazen plafond’. De achterliggende reden is de ongelijke verdeling van de huishoudelijke zorgtaken, waardoor vrouwen vaker ‘een stap terug zetten’ ten behoeve van het gezin. Een kortere werkweek – Femma en het VOK stellen concreet 30 uur voor – kan bijdragen tot een nieuwe maatschappelijke norm, waarbij arbeid en gezin op collectieve wijze in evenwicht zijn.

“Een kortere werkweek kan bijdragen tot een nieuwe maatschappelijke norm, waarbij arbeid en gezin op collectieve wijze in evenwicht zijn.”

Alhoewel het moeilijk in te schatten blijft, kan een kortere werkweek de sociaaleconomische positie van de vrouw versterken. Wij verwachten concreet een daling van het aandeel deeltijds werkende vrouwen. In Frankrijk – bijvoorbeeld – ging de introductie van de 35-urenwerkweek gepaard met een daling van het percentage deeltijds werk (Askenazy, 2013). Op die manier kan een deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden gedicht.

Daarenboven denken wij dat de individuele stelsels – thematische verloven en tijdskrediet / loopbaanonderbreking – niet noodzakelijk een betere garantie bieden voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Alhoewel deze stelsels vrouwen nu toelaten op de arbeidsmarkt actief te zijn, lijken ze ook bestaande genderverschillen te bestendigen. Uit onderzoek (Versantvoort, 2008) blijkt immers dat onderbrekingsstelsels wegen op de latere doorstromingsmogelijkheden. Werkgevers gaan ervan uit dat een loopbaanonderbreking weegt op de opbouw van menselijk kapitaal. Het biedt bijgevolg geen oplossing voor het glazen plafond. Daarnaast is een individuele onderbreking geen optie voor iedereen. Voor alleenstaande ouders is een onderbreking vaak niet haalbaar. De uitkeringen zijn daarvoor te laag (een tweede inkomen is een must). Nochtans is één vijfde van de Vlaamse gezinnen een eenoudergezin en voor die groep stelt de moeilijkheid om werk en gezin te combineren zich het sterkst.

Een andere vraag is of de kortere werkweek zal leiden tot meer gelijkheid in het huishouden. Zullen mannen meer huishoudelijke taken op zich nemen? Dat is moeilijk te voorspellen, ook al omdat maatschappelijke rolpatronen slechts traag wijzigen. Een terugblik biedt echter hoop. Uit een studie van Glorieux en Koelet (2002) blijkt immers dat de tijd die mannen spenderen aan het huishouden tussen 1966 en 2005 is verdubbeld. Aangezien mannen nog altijd niet veel gebruik maken van verlofstelsels, gaan wij ervan uit dat deze trend ook samenhangt met een daling van de collectieve arbeidsduur. Alhoewel het geenszins een wondermiddel is, kan een kortere werkweek de sociaaleconomische gelijkheid van mannen en vrouwen versterken.

2.2. ‘Herverdeling van werk’

Een van de belangrijkste motieven achter collectieve arbeidsduurvermindering is de notie van ***herverdeling van de beschikbare arbeid***. Intuïtief is de logica zeer aantrekkelijk. Terwijl veel mensen klagen over te veel en te hard werk, hebben anderen een compleet gebrek aan enige betaalde arbeid. Waarom dan niet de werkenden minder laten werken om meer mensen aan het werk te zetten? Dat klinkt heel logisch. Theoretisch gezien zou een kortere werkweek een bazooka moeten

zijn tegen werkloosheid. Schattingen geven aan dat de werkgelegenheid met 4% zou toenemen bij een arbeidstijdreductie van 10% (zie Freeman, 1998). In de praktijk wordt zo'n resultaat echter niet gevonden. Daar bestaan enkele cruciale redenen voor.

Ten eerste zijn werknemers niet perfect substitueerbaar – alleszins niet op korte termijn. Werklozen hebben vaak een ander 'profiel' dan werkenden. Ze zijn dan ook niet perfect inzetbaar voor jobs die 'opgedeeld' worden omdat ze niet over de juiste kennis, ervaring of competenties beschikken. Arbeidsduurvermindering zou daarom het probleem van vele niet ingevulde vacatures niet oplossen.

Ten tweede is niet al het werk zomaar deelbaar. Voor eenvoudig, repetitief werk kan men eenvoudig de mindere werktijd van de ene werknemer invullen door een andere werknemer in te zetten. Voor complex werk is dat een stuk moeilijker. Zeker in coördinatie en leidinggevende functies gaat een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur niet zomaar leiden tot het aannemen van een extra coördinator of leidinggevende.

Ten slotte verwijzen tegenstanders naar de 'lump of labour fallacy': het verkeerde idee dat er een bepaalde massa arbeid is die verdeeld moet worden over werknemers. Dat misverstand speelt bijvoorbeeld in de discussie over de automatisering van arbeid. Mocht er effectief een vaste massa te verdelen arbeid zijn, dan zou er meer werkloosheid zijn in hoogtechnologische landen – en dat is niet het geval. Ook bij de arbeidsduurvermindering wordt dat misverstand aangehaald om erop te duiden dat het verminderen van het aantal gewerkte uren niet gaat leiden tot een evenredige verhoging van de werkgelegenheid.

Empirische studies tonen evenwel aan dat arbeidsduurvermindering – die op een goede manier wordt ingevoerd – kan leiden tot meer werkgelegenheid (Askenazy, 2013; Assemblée Nationale, 2014; Bosch & Lehdorff, 2001; Freeman, 1998). Ook tijdens de sociaaleconomische crisis bleek arbeidsduurverkorting een effectief middel om werkloosheid te bestrijden (IAO, 2013). Niet zonder reden heeft dat de enorme arbeidsduurvermindering van de laatste 100-150 jaar ervoor gezorgd heeft dat de stijging in de productiviteit niet geleid heeft tot massale werkloosheid. Waarom zou wat vanzelfsprekend is op de lange termijn dan niet meer kunnen werken op de korte termijn (Bosch & Lehdorff, 2001)?

“Empirische studies tonen evenwel aan dat arbeidsduurvermindering – die op een goede manier wordt ingevoerd – kan leiden tot meer werkgelegenheid.”

De effectiviteit van een kortere werkweek hangt wel af van verschillende parameters: het in de perken houden van de relatieve arbeidskost, het reorganiseren van bedrijven om flexibeler te werken en het (her)trainen van werknemers om een mismatch tussen competenties weg te werken. Studies die aantonen dat er geen effect is, zijn daarboven vaak gebaseerd op arbeidsduurverminderingen die in de praktijk niet geleid hebben tot een (gevoelige) daling van het aantal arbeidsuren. Een officiële daling van de arbeidsduur waarbij de poort opengezet wordt voor goedkoop overwerk blijkt in de praktijk amper een effect te hebben op de gemiddelde arbeidsduur (De Beer, 2012).

2.3. Een betere gezondheid

De cijfers over de depressies, de burn-outs en het ziekteverzuim tonen aan dat de gestegen welvaart van de voorbije decennia zich niet heeft vertaald in meer welzijn. Volgens SD Worx (2013) nam het ziekteverzuim gedurende de laatste 11 jaar gestaag toe. Dat kost de gemeenschap handenvol geld. We denken dat een kortere werkweek deze trend kan helpen keren - al spelen andere factoren ook een cruciale rol waaronder autonomie en het gevoel van sociale erkenning.

“Arbeidstijd en gezondheid zijn integraal aan elkaar gelinkt.”

Het is common sense in de wetenschappelijke wereld om de link te leggen tussen arbeidstijd – en de manier waarop die arbeidstijd wordt georganiseerd – en de gezondheid van de werknemers. Het meest duidelijke argument komt eigenlijk van de Europese Unie. Toen die in 1993 de eerste Arbeidstijdrichtlijn goedkeurde, baseerde men zich op een wetsartikel over veiligheid en gezondheid op de werkplek. Arbeidstijd en gezondheid zijn dus integraal aan elkaar gelinkt en meer bepaald op drie manieren. Allereerst leiden lange werkuren tot een slechtere gezondheid (Spurgeon, Harrington, Cooper, 1997). Ten tweede is flexibiliteit – en dan vooral deze waarover men geen controle heeft – nefast voor de werknemers (Corta, Sartori & Akerstedt, 2006). Denk maar aan shiftwerk, overwerk en nachtwerk. Flexibiliteit in functie van de werkgever is dus niet bevorderend voor het welzijn. Ten derde wijst hetzelfde onderzoek erop dat autonomie bij het bepalen van je arbeidstijd heel positief kan werken (Corta, Sartori & Akerstedt, 2006). Glijdende uurroosters zijn in die optiek dus een goed voorstel. Kortom, arbeidstijd en gezondheid kunnen niet los gezien worden van elkaar.

Op basis daarvan verwachten wij dat een korte werkweek – met ruimte voor autonomie voor de werknemers – de huidige pieken inzake ziekteverzuim en burn-out kan helpen terugdringen. We gaan er daarenboven vanuit dat gezondere werknemers productievere werknemers zijn. Een kortere werkweek hoeft dus niet noodzakelijk een grote kost met zich mee te brengen.

2.4. Een betere work-life-balance

Werknemers ondervinden tegenwoordig steeds meer rolconflicten. Combinatieconflicten “leiden tot een afname van werktevredenheid en tevredenheid met het gezinsleven, regelmatig ziekteverzuim, angst, depressie, stress, meer alcohol- en sigarettenmisbruik, een slechtere fysieke conditie en vermoeidheid” (Femma, 2014, p. 10). Eén van de meest prominente rolconflicten is die tussen arbeid en gezin. De oorzaak ligt daarbij zowel bij werk als bij de familiale context – al zou het werk de dominante factor zijn. Het mag duidelijk zijn dat het aantal uren dat je in je betaalde arbeid moet doorbrengen het conflict mee bepaalt. Een kortere werkweek kan een doorbraak betekenen door arbeid en gezin integraal op elkaar af te stemmen.

“Veel mensen op actieve leeftijd missen de tijd voor zelfontplooiing, voor hobby’s en voor sociale relaties.”

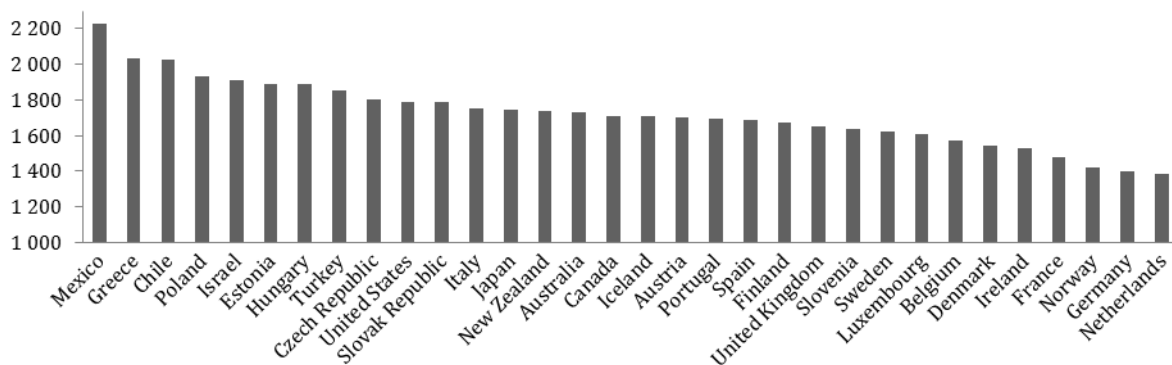
De problematiek is echter ruimer. Veel mensen op actieve leeftijd missen de tijd voor zelfontplooiing, voor hobby’s en voor sociale relaties. Een kortere werkweek kan ook die zaken meer in evenwicht brengen en bijdragen tot meer samen-leven. Kortom, je krijgt de tijd om volwaardig burger te zijn door actief te participeren in de democratie of door vrijwilligerswerk te doen. Op die manier kan een kortere werkweek maatschappelijke creativiteit bevorderen.

3. De dynamiek achter arbeidsduurverkorting

Collectieve arbeidsduurverkorting gaat gepaard met heel wat trade-offs. Een stijgende productiviteit kan immers op verschillende manieren worden ingezet. Hogere lonen, stijgende winstvoeten en kortere arbeidstijd zijn economisch gezien equivalenten.

De arbeidsduur verschilt sterk van land tot land. **Figuur 1** toont aan dat de jaarlijkse arbeidsduur in de OESO-landen varieert van 1381 uren per jaar per werknemer in Nederland tot 2261 uren in Mexico. De jaarlijkse arbeidsduur wordt zowel bepaald door de lengte van de werkweek (bv. deeltijders werken minder uren per week) als door het aantal werkdagen per jaar (bv. in de Verenigde Staten hebben werknemers minder vakantiedagen dan in de meeste Europese landen). De landen met de kortste arbeidsduur (Nederland en Duitsland) zijn de landen met de grootste graden van deeltijds werk. De landen met de hoogste arbeidsduur (Mexico en Griekenland) zijn doorgaans landen met een lage productiviteit. Er zijn echter ook landen die een hoge productiviteit combineren met een lange arbeidsduur (bv. de Verenigde Staten). De arbeidsduur hangt immers ook samen met de sociale machtsverhoudingen: in landen met zwakke vakbonden, zoals de Verenigde Staten, is de arbeidsduur gemiddeld hoger.

Figuur 1. Jaarlijkse arbeidsduur in de OESO (aantal uren per werknemer, 2012)



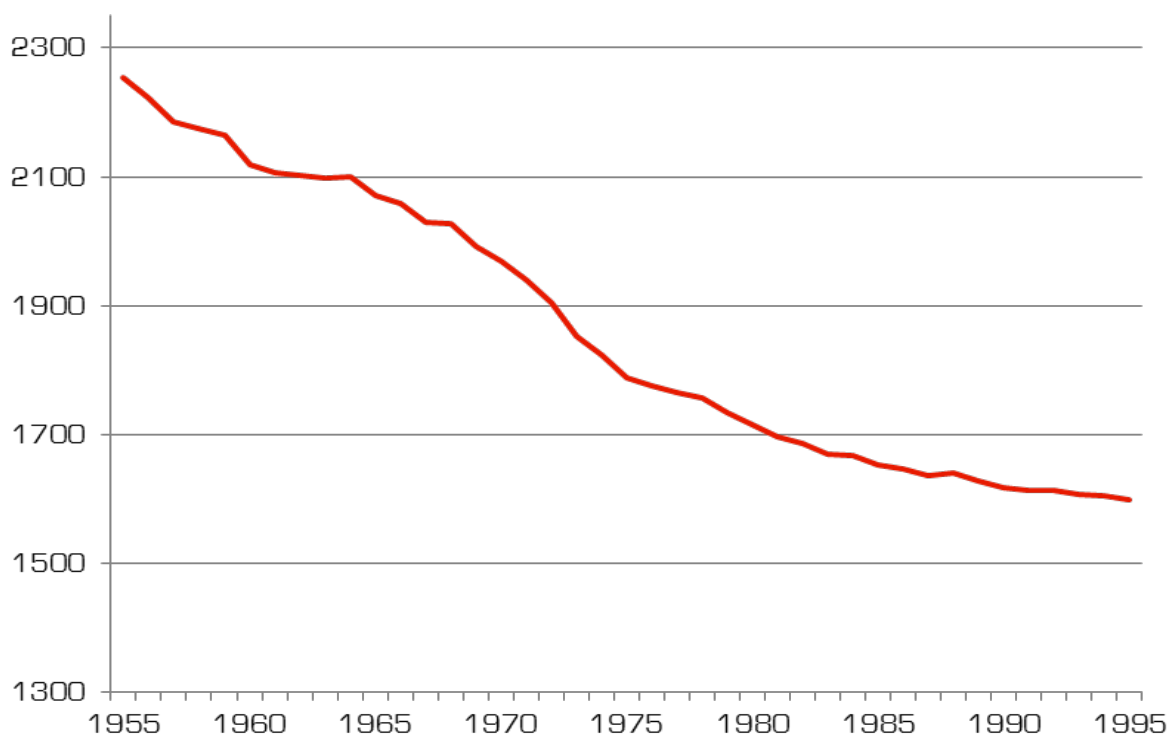
Bron: OESO (2013)

Om de internationale variatie in de arbeidsduur te verklaren, bekijken we de relatie tussen enerzijds de arbeidsduur en anderzijds de productiviteit, de lonen en de winsten. Het nationaal inkomen kan verdeeld worden over de eigenaars van de productiefactoren: arbeid (lonen) en kapitaal (winsten). Indien, bijvoorbeeld, de totale productie verdubbelt over een bepaalde periode, dan kan in principe zowel de loon- als de winstmassa in die tijdspanne verdubbelen. De precieze verdeling tussen lonen en winsten wordt onder meer bepaald door de krachtsverhouding tussen arbeid en kapitaal. Indien het aandeel van de lonen in het nationaal inkomen constant blijft, dan leidt een toename van de productiviteit tot een even grote toename van het uurloon. Aangezien het uurloon de verhouding is

tussen het jaarloon en de jaarlijkse arbeidsduur, kan een toename van het uurloon omgezet worden in hetzij een groter jaarloon of een kortere arbeidsduur (of een combinatie van beide). Kortom, elke stijging van de productiviteit is de som van drie componenten: een stijging van het jaarloon, een daling van de arbeidsduur en een stijging van het winstaandeel in het nationaal inkomen.

Enkele Belgische cijfers maken de relatie tussen arbeidsduur en productiviteit concreter. Sinds de Tweede Wereldoorlog is de productiviteit in België ongeveer verzesvoudigd, hoewel de urenlonen slechts ongeveer verdrievoudigden.⁴ Het feit dat de urenlonen geen gelijke tred hielden met de productiviteit, duidt op een toename van het winstaandeel in het nationaal inkomen. De verdrievoudiging van het uurloon werd voor een deel omgezet in een toename van de maand- en jaarlonen en voor een deel in een arbeidsduurverkorting. De jaarlijkse arbeidsduur daalde in België van 2255 uren in 1955 tot 1598 uren in 1995 – een daling van bijna 30 procent. De jaarlijkse vakantiedagen stegen over deze periode van 6 tot gemiddeld 24 werkdagen per jaar.

Figuur 2. Evolutie van de conventionele arbeidsduur in België (1955-1995)



Bron: Hendrickx, Masure & Schüttringer (1997)

⁴ Zie onder meer: <http://www.demorgen.be/opinie/hoe-de-lonen-en-de-koopkracht-sinds-1945-evolveerden-a2110222/252OFv>

Een andere belangrijke vaststelling is dat een hoger uurloon in principe een hoger jaarloon of een kortere arbeidsduur kan betekenen. Anders gezegd: ‘looneisen’ zijn equivalent aan ‘tijdseisen’. De standaard-optie lijkt vaak loonstijgingen te zijn. Te weinig wordt de keuze voor tijd overwogen. De equivalentie van lonen en arbeidstijd biedt ook een antwoord op diegenen die menen dat de tijdsdruk een gevolg is van het feit dat we vandaag zoveel meer willen doen in onze vrije tijd en dat deze tijdsdruk niet voortvloeit uit de werksfeer aangezien de arbeidsduur vandaag lager ligt dan in de jaren 1950. De toegenomen mogelijkheden in de vrijetijdsbesteding spelen ongetwijfeld een rol in de ervaren tijdsdruk, maar het fenomeen loskoppelen van de werksfeer is om verschillende redenen te kort door de bocht. Ten eerste is het niet omdat de arbeidsduur gedaald is, dat bijkomende tijdseisen niet gerechtvaardigd kunnen zijn. Ook de (equivalente) lonen zijn immers vandaag hoger dan in de jaren 1950 en toch brengen we begrip op voor bijkomende looneisen van werknemers. Ten tweede – maar dat zal iedereen toegeven – is de gedaalde arbeidsduur sinds de jaren 1950 een exclusief mannen-verhaal (de participatie van vrouwen aan betaalde arbeid nam sterk toe) en is de daling vooral toe te schrijven aan de jaren 1960 en 1970. Op niveau van de gezinnen is de daling van de arbeidstijd niet zo uitgesproken. Daarenboven is de daling van de (individuele) arbeidsduur sinds de jaren 80 gestagneerd en in Angelsaksische landen lijkt de trend gekeerd.

“Looneisen zijn equivalent aan tijdseisen.”

Kortom, als we dat willen, kunnen we beslissen om een deel van de collectieve productiviteitswinst om te zetten in een kortere werkweek. We zullen daarbij echter moeten rekening houden met het feit dat de grenzen tussen arbeid en vrije tijd in heel wat jobs vervagen door toepassing van nieuwe technologieën. Arbeid buiten de werkuren, tijdens de weekends en vakanties, lijkt toe te nemen (zie Randstad, 2015). Een arbeidsduurverkorting door het verleggen van de grenzen op de wekelijkse of jaarlijkse arbeidstijd kan geen impact hebben als die grenzen zelf vervagen. Een doordacht tijdsbeleid vergt – naast een visie op de wekelijkse of jaarlijkse arbeidsduur – vandaag dus ook maatregelen om de intensiteit van de arbeid binnen de perken te houden en om de grenzen tussen arbeid en vrije tijd te herdefiniëren op een manier die ook in de toekomst een collectief tijdsbeleid toelaat.

4. Franse lessen voor België: hoe de kortere werkweek implementeren?

In 1998 kwam de Franse regering met een opzienbarend voorstel. De officiële arbeidsduur zou verminderd worden van 39 naar 35 uur. Ruim vijftien jaar later kunnen we de balans opmaken. De Franse arbeidsduurvermindering werd via twee stappen ingevoerd. In 1998 was er de *wet-Aubry I* en in 2000 de *wet-Aubry II*. In de eerste wet werd de 35-urenweek aangekondigd voor grote bedrijven (>20 werknemers). Bedrijven die via het sociaal overleg de arbeidsduur reeds voor de aangekondigde datum inperkten én konden bewijzen dat er extra werkgelegenheid gecreëerd werd, konden een beroep doen op een gevoelige lastenverlaging. In de wet-Aubry II werd de 35-urenweek herbevestigd

en kregen de sociale partners een grotere vrijheid tot onderhandelen en moest extra werkgelegenheid niet meer zwart op wit bewezen worden voor elk individueel bedrijf. Indien er een akkoord kon worden gesloten met de vakbonden, kregen bedrijven een sterke vrijheid in de (re)organisatie van de werkuren. Zo bestond de vrijheid om de werktijd per jaar te berekenen en de arbeidsduurverkorting om te zetten in extra vakantiedagen. Voor kaderleden werd een aparte regeling voorzien.

De arbeidsduurverkorting in Frankrijk wordt dus gekenmerkt door de volgende elementen: (1) een relatief ingrijpende vermindering van de legale arbeidsduur, (2) een grote rol en vrijheid voor de sociale partners en (3) de combinatie met bijdragekortingen (vooral voor de lagere lonen). Daarnaast zag men in de maanden na de invoering van de kortere werkweek dat de lonen niet stegen voor een dikke 18 maanden. De kost van de kortere werkweek werd in Frankrijk dus vooral gedragen door de overheid en de werknemers. In combinatie met een lichte productiviteitsstijging zorgde dat ervoor dat de 'loonkost' relatief constant bleef.

In tegenstelling tot kleinere arbeidsduurverminderingen in andere landen, had de Franse arbeidsduurvermindering wel degelijk een observeerbaar effect op het aantal gewerkte uren per week. Deze daalden met ongeveer twee uur (Askenazy, 2013; Lehndorff, 2014). Een recent evaluatierapport van de Franse senaat (Assemblée Nationale, 2014) geeft een overzicht van de resultaten van de kortere werkweek en die zijn niet mis: 350.000 jobs in enkele jaren. Een vermindering van de werkloosheid van 10.3% naar 7.5%. Meer jobcreatie per procentpunt groei dan ooit tevoren. Een verbetering van de levenskwaliteit. Een lichte evolutie naar meer gendergelijkheid in het gezin. Een sterke verhoging van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers en een vermindering van het aandeel deeltijds werkenden.

“De Franse werkloosheid daalde van 10,3% naar 7,5%.”

Laten we de drie effecten van dichterbij bekijken. Ten eerste *de werkgelegenheid*. Over het feit dat het pakket maatregelen voor een creatie van werkgelegenheid heeft gezorgd is onder economen niet zo veel discussie. Wel over de vraag of die werkgelegenheid er komt omdat de arbeidsduur is verminderd, omdat de lasten verlaagd zijn in vele bedrijven óf omdat bedrijven een grotere mate aan flexibiliteit kregen rond het zetten van de arbeidsduur. Bosh en Lehndorff (2001) stellen dat het linken van arbeidskost aan productiviteit een absolute voorwaarde is voor een succesvolle arbeidsduurvermindering.

Ten tweede zien we dat in Frankrijk het *aandeel deeltijds werkenden* sterk is gedaald in de nasleep van de arbeidsduurvermindering – vooral bij vrouwen. Dit kan verklaard worden vanuit een vraag- en aanbodperspectief. Zo zouden vrouwen die onder een 39-urenweek kiezen voor een deeltijdse job dit minder moeten doen onder een 35 urenweek. Maar ook ondernemingen die eigenlijk maar werk hebben voor, stel, 30 uur per week zouden onder een 35-urenweek sneller een voltijdse job aanbieden dan onder een 39-urenweek. Het hebben van een voltijdse of een deeltijdse betrekking is echter één van de elementen die bepalend is voor de loonloof. Het zorgt bovendien voor

ongelijkheid na de loopbaan door een minder hoog pensioen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2013).

Als derde zien we een *stijging van de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers*. Door de arbeidsduurvermindering blijken oudere werknemers langer actief te blijven. In de Belgische context waar naarstig gezocht wordt naar manieren om ouderen aan de slag te houden, is dat een belangrijke vondst. Toch moeten we dit wat nuanceren. De activiteitsgraad van oudere werknemers lag in Frankrijk bijzonder laag en de stijging van de werkzaamheidsgraad is dus eenvoudiger te realiseren dan in andere Europese landen. Toch kan deze observatie tellen. Veel langer wordt al gesteld dat om mensen aan de slag te houden het werk aangepast moet worden en niet zozeer de werkzoekende.

Maar de arbeidsduurvermindering in Frankrijk bracht niet enkel goed nieuws. Een belangrijk neveneffect was de intensifiëring van het werk. De mensen werkten dan wel minder uren, maar in die uren werkten ze vaak harder dan voorheen (Askenazy, 2013). De invoering van een kortere werkweek moet ook hier oog voor hebben.

De arbeidsduurvermindering in Frankrijk geeft ons enerzijds een inzicht in het beleidspotentieel van de maatregel, maar geeft ook enkele duidelijke richtlijnen voor de concrete implementatie. Helaas werd door de opeenvolgende Franse regeringen de kortere werkweek op verschillende manieren uitgehouden. Als gevolg daarvan steeg de gemiddelde arbeidsduur in Frankrijk dan ook weer lichtjes (Askenazy, 2013). Een echte evaluatie van de langetermijneffecten is daardoor niet mogelijk. Ook ontbreekt er nog een goed inzicht in het type jobs dat werd gecreëerd (en de daarmee gelinkte verdelingseffecten).

5. Quid België

Sinds 2003 ligt de arbeidsduur in België vast op 38 uur per week en 8 uur per dag. De algemene bepalingen zijn beschreven in de Arbeidstijdwet van 1971 die naast de wekelijkse arbeidsduur, ook pauzes, nachtarbeid en zondagswerk regelt. Op de basisregel van 38 uur per week en 8 uur per dag bestaan er echter heel wat uitzonderingen. Per sector liggen die vast in koninklijke besluiten en sectorale cao's. Dat leidt tot een ingewikkeld kluwen van kleine en grote flexibiliteit, plus minus conto's etc. Waar we hier over spreken is de standaardnorm zoals die wordt voorzien in de Arbeidstijdwet. Er zal nog altijd de mogelijkheid bestaan tot overuren en bepaalde profielen – de zogenaamde 'kaderleden' – zullen buiten deze regels vallen (zoals nu het geval is).

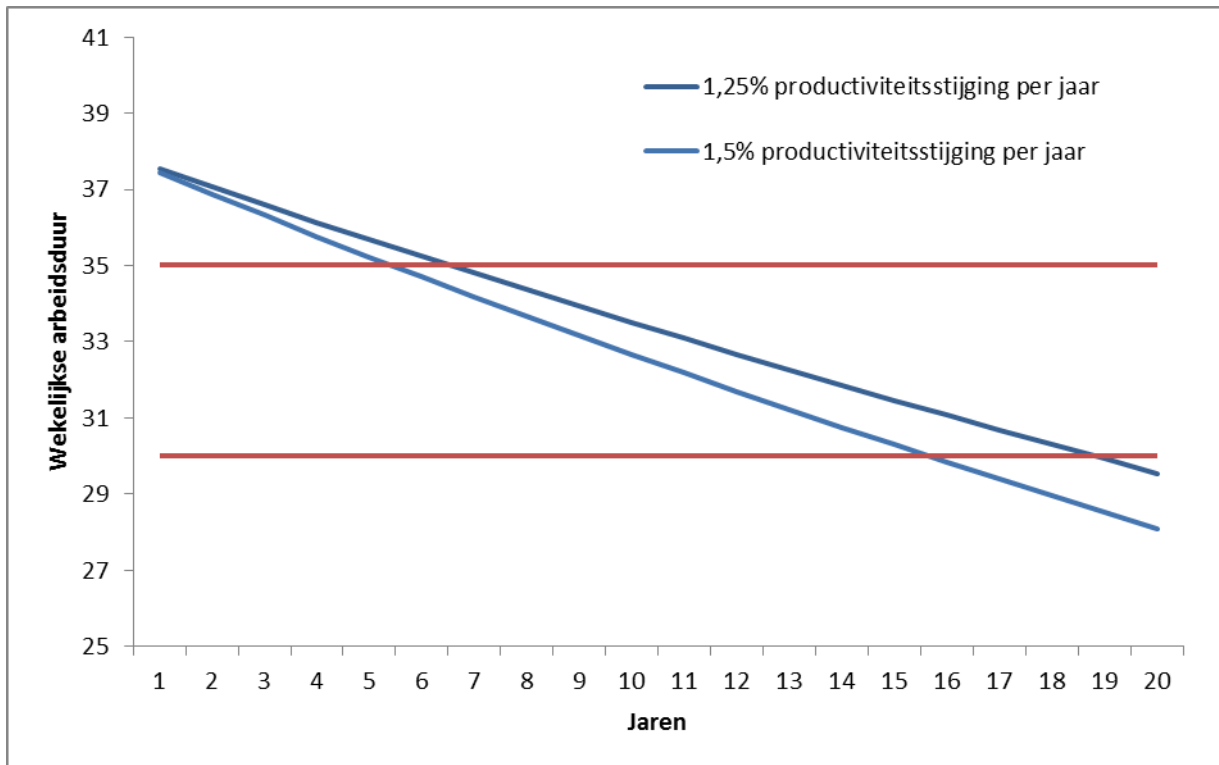
Hoe zou een kortere werkweek in België concreet kunnen worden ingevoerd? Alhoewel we geen blauwdruk willen voorleggen, willen we toch enkele denkpijpen aanreiken. We baseren ons daarvoor op drie zaken. Allereerst eerdere ervaringen met arbeidsduurverkorting in België, vervolgens kijken we naar de zogenaamde 'succesfactoren' uit de academische literatuur en ten slotte maken we twee concrete simulaties waarbij (toekomstige) productiviteitswinsten worden omgezet in een kortere arbeidstijd.

Arbeidsduurverkorting is *in België uiteraard geen nieuwe zaak*. Sinds de Tweede Wereldoorlog daalde de arbeidstijd fors in ons land, vooral ten gevolge van de lagere arbeidsduur die werd onderhandeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten (Hendrickx, Masure & Schüttringer, 1997). Daarenboven werd er in België tijdens de crisisjaren van de jaren 70 en 80 geëxperimenteerd met de kortere werkweek. Allereerst via de invoering van het conventioneel brugpensioen dat door het op rust stellen van oudere werknemers werk wou herverdelen in de richting van jongeren. Dat is een voorbeeld van arbeidsduurverkorting doorheen de loopbaan. In de jaren 80 werd er ook geëxperimenteerd met 'work sharing' via het zogenaamde '3-5-3'-plan. Werkgevers krijgen 3% reductie in arbeidskost in ruil voor een 5% kortere werkweek en 3% meer werkgelegenheid. Indien de nieuwe jobs achterwege bleven, moest de uitgespaarde loonkost in een fonds worden gestort. Volgens onderzoek zou deze maatregel 23000 jobs hebben gered (Freeman, 1998). Ten slotte ook meegeven dat er eigenlijk al jarenlang een wettelijk kader bestaat voor een arbeidsduur onder de 38 uur. Dat kan op sectoraal of bedrijfsniveau worden onderhandeld tussen werknemers en werkgevers. Door het vrijblijvende karakter, is het succes echter beperkt.

Om de kortere werkweek in te voeren, laten we ons ook inspireren door de *'succesfactoren' die worden aangehaald in de literatuur*. Het onderzoek heeft zich vooral gefocust op het maximaliseren van het effect op de werkgelegenheid. We bespreken kort vier van die factoren (zie o.m. Freeman, 1998; Bosch & Lehdorff, 2001). Allereerst moet arbeidsduurverkorting worden gekoppeld aan de productiviteitsstijgingen en het sociaal overleg. Zoals eerder gezegd, zijn tijdseisen en looneisen economisch gezien equivalenten. In die optiek lijkt het ons verstandig om de weg van de geleidelijkheid te bewandelen. Al moet meteen gezegd worden dat de literatuur vooral positieve werkgelegenheidseffecten vindt indien er een substantiële reductie plaatsvindt. Ten tweede moet de overheid nieuwe vormen van arbeidsorganisatie stimuleren. Bedrijven zullen de kortere arbeidstijd willen compenseren door efficiënter met tijd om te gaan. Dat kan heel innovatief zijn en leiden tot aanzienlijke productiviteitswinsten. Ten derde moet overbelasting van hoogopgeleid en leidinggevend personeel worden tegengegaan. Aangezien deze jobs niet altijd opdeelbaar zijn, zien we vaak een intensifiëring van deze banen. Werkstress en werkdruk moeten voor deze profielen sterk worden opgevolgd. Niettemin denken wij dat – op termijn – ook deze werknemers de vruchten zullen plukken van een gewijzigde sociale norm. Ten slotte moet er blijvend geïnvesteerd worden in de vaardigheden van werklozen. Eén van de cruciale problemen met de arbeidsherverdeling is immers dat de profielen van werkenden en werklozen te sterk van elkaar verschillen, waardoor de enen geen vervangers kunnen zijn voor de anderen. Goede arbeidsmarktbegeleiding blijft dus cruciaal.

We laten ons ten slotte ook inspireren door *twee eenvoudige simulaties* die duidelijk maken op welke termijn we kunnen evolueren naar een kortere werkweek. In beide scenario's gaan we ervan uit dat de stijgende productiviteit wordt omgezet in korter werken. Concreet zou dat betekenen dat naast de indexering van de lonen, de geproduceerde meerwaarde naar de loontrekkenden zou terugkeren onder de vorm van een kortere werkweek. Scenario 1 gaat uit van jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25%, terwijl scenario 2 vertrekt van 1,5% per jaar. Het tweede scenario wordt gebruikt door de Studiecommissie voor de vergrijzing, maar sommigen achten dat uitgangspunt te optimistisch. De simulaties maken duidelijk dat – indien we dat zouden wensen – we op korte termijn kunnen evolueren naar een 35-urenwerkweek. Op langere termijn is een 30-urenwerkweek haalbaar.

Figuur 3. Simulatie dalende arbeidsduur als functie van stijgende productiviteit



Bron: eigen simulaties

“Volgens onze simulaties moet een daling van één uur per IPA haalbaar zijn.”

Hoe zou een Belgische implementatie van de kortere werkweek er kunnen uitzien? We stellen voor om arbeidsduurvermindering te koppelen aan het interprofessioneel overleg tussen werknemers en werkgevers. Volgens onze simulaties moet een daling van één uur per IPA haalbaar zijn. Op die manier bereiken we binnen de vijf jaar de 35-urenwerkweek.⁵ Deze invoering kan echter ook gekoppeld worden aan een aantal compensaties. We denken daarbij vooral aan laagproductieve arbeid in de dienstensector. We stellen daarom voor om de – al omvangrijke –bijdragekortingen te

⁵ Om het schokeffect voor de werkgelegenheid te creëren, zou men er echter voor kunnen opteren om in één keer te gaan naar een 35-urenweek.

focussen op deze groepen. Daarnaast kan men aan het sociaal overleg de mogelijkheid geven om de kortere werkweek flexibel in te vullen.

6. Samen de tijd nemen

Een kortere werkweek brengt heel wat voordelen met zich mee. Werknemers zijn gezonder (en dus ook productiever), mannen en vrouwen staan sociaaleconomisch meer op gelijke voet en – indien het op goede manier wordt ingevoerd – kan het helpen om de werkloosheidscijfers naar beneden te halen. Arbeidsduurverkortung is dus zonder meer wenselijk. We stellen echter expliciet dat een kortere werkweek moet worden ingevoerd via een collectieve maatregel. Enkel zo kunnen we de bestaande maatschappelijke normen wijzigen en – onder meer – arbeid en gezin op structurele wijze in evenwicht brengen. Individuele onderbrekingen en vrijwillig deeltijds werk wegen immers nog te vaak op de arbeidsmarktkansen.

“Deze studie toont aan dat een kortere werkweek meer is dan dagdromerij.”

Er is echter meer. Deze studie toont aan dat een (substantiële) vermindering van de arbeidsduur meer is dan dagdromerij. Indien we ervoor kiezen, kunnen we de collectieve productiviteitswinsten – die nog steeds worden geboekt – omzetten in een kortere arbeidsduur. Eenvoudige simulaties maken duidelijk dat een daling van één uur per IPA haalbaar is. Op korte termijn kunnen we zo evolueren naar een 35-urenwerkweek, maar niet verhindert ons om op termijn verdere stappen te zetten.

Een onderbelicht element in het debat is dat in heel wat (Europese) landen het aandeel van de lonen in de geproduceerde welvaart is gedaald. Dat maakt stappen in de richting van een kortere werkweek moeilijk. In Europa – en dan vooral in de Eurozone – heb je daarenboven scherpe looncompetitie. We denken echter dat de Europese Unie mee kan werken aan de realisatie van de kortere werkweek door ook de Europese arbeidstijdregels aan te scherpen. Momenteel bestaat er een maximale arbeidsduur van 48 uur – met heel wat individuele en sectorale uitzonderingen. Europa kan de oneerlijke concurrentie tussen de lidstaten stelselmatig bestrijden door de arbeidsduur collectief te verkorten. Op die manier kunnen we in heel Europa samen de tijd nemen.

Bronnen

- Askenazy, P. (2013). *Working time regulation in France from 1996 to 2012*. Cambridge Journal of Economics. 37(2): 323-347.
- Assemblée Nationale. (2014). *Rapport fait de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*. Geraadpleegd van <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>
- Bosch, G. & Lehdorff, S. (2001). *Working-time Reduction and Employment: Experiences in Europe and Economic Policy Recommendations*. Cambridge Journal of Economics. 25: 209-243.
- Cantillon, B., Ghysels, J., Spiessens, K. & Vercammen, K. (2010). *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*. Centrum voor sociaal beleid Herman Deleeck: Antwerpen.
- Costa, G., Sartori, S. & Akerstedt, T. (2006). *Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being*. 23(6): 1125-1137.
- De Beer, P. (2012). *De arbeidstijdsverkorting die niet doorging en andere lessen uit de jaren tachtig*. TPEdigitaal. 6(3/4): 45-62.
- Femma (2014). *Combinatie arbeid en zorg 2.0*. Femma: Brussel.
- Freeman (1998). *Work-Sharing to Full Employment: Serious Option or Populist Fallacy?* In: *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*. Russell Sage Foundation: New York.
- Ghysels, J. & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven: Acco.
- Glorieux, I., & Koelet, S. (2002). *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Onderzoeksgroep TOR: Brussel.
- Hendrickx, K., Masure, L., & Schüttringer, S. (1997). *Veertig jaar arbeidsduurontwikkeling in België*. Planning Paper 80. Federaal Planbureau.
- Lehdorff, S. (2014). *It's a Long Way from Norms to Normality The 35-Hour Week in France*. Industrial & Labor Relations Review. 67(3): 838-863.
- IAO (2013). *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. IAO: Genève.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2013). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013*. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: Brussel.
- OESO (2013), "Average annual working time", *Employment and Labour Markets*: <http://dx.doi.org/10.1787/annual-work-table-2013-1-en>
- Randstad (2015). *De toenemende vervlechting tussen privé en werk*. Randstad: Brussel.
- SD Worx (2014). *Ziekteverzuim in België 2013*. SD Worx: Brussel.

Spurgeon, A., Harrington, J. M. & Copper, C. L. (1997). *Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: a Review of the Current Position*. Occupational and Environmental Medicine. 54: 367-375.

Versantvoort, M. (2008). *Streven naar het Scandinavische model? Effecten van · ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken. 24 (2): 189-207.