

Waarom een kortere werkweek wenselijk is

Olivier Pintelon

Lid van de sociaal-progressieve denktank Poliargus

Het debat over een collectieve verkorting van de werkweek is terug van weggeweest. Waar in de jaren 1980 arbeidsduurverkorting aanzien werd als een middel tegen de hoge werkloosheid, leggen nu vrouwenorganisaties als Femma en VOK de link met gendergelijkheid. Deze bijdrage schetst kort het debat en beargumenteert dat een kortere werkweek zowel wenselijk als haalbaar is.¹

65

Recent werd het debat rond collectieve arbeidsduurverkorting nieuw leven ingeblazen door de link te leggen met gendergelijkheid. Organisaties als Femma en het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) stellen dat een 30-urige werkweek iedereen beter zou toelaten om (onbetaalde) zorgtaken en werk te combineren. Uit data van Eurofound blijkt bovendien dat een 30-urige werkweek door vrouwen aanzien wordt als de ideale arbeidsduur.² Het idee lijkt ook ingang te vinden in het politieke debat. Op 1 mei lanceerde de radicaal-linkse PVDA+ een pleidooi voor een 30-urige werkweek. Het debat over arbeidsduurverkorting lijkt dus terug van weggeweest. Waarom zouden we de productiviteitswinsten - die nog steeds worden geboekt - niet omzetten in een kortere werkweek?

Deze bijdrage is een samenvatting van een langere paper van de denktank Poliargus over het onderwerp.³ Allereerst wordt ingegaan op twee cruciale elementen in het debat. Moet een kortere werkweek individueel of collectief worden ingevoerd? En wie moet die arbeidsduurvermindering dan betalen? Vervolgens ga ik in op een aantal normatieve argumenten voor een kortere werkweek. In de studie formuleren we vier centrale motieven. Ten slotte buig ik me over de vraag hoe arbeidsduurvermindering in de praktijk zou kunnen worden gerealiseerd. Enkele eenvoudige simulaties tonen aan dat we op korte termijn stappen kunnen zetten naar een 35-urige werkweek.

DE CENTRALE DISCUSSIEPUNTEN

Onder de noemer arbeidsduurverkorting valt heel wat. Cruciaal is echter de wijze waarop het wordt ingevoerd. Opteren we voor een collectieve regeling of beschouwen we de kortere werkweek als een individuele keuze? Daarenboven: wie moet de kortere werkweek dan betalen? Voor alle duidelijkheid: wij ijveren voor een collectieve reductie van de arbeidstijd waarbij we een centrale rol toebedelen aan het sociaal overleg.

Allereerst kan arbeidsduurvermindering tot stand gebracht worden op *een individuele of een collectieve manier*. Tot het midden van de jaren 1970 nam de individuele arbeidsduur af ten gevolge van een daling van de wekelijkse arbeidsduur in de collectieve arbeidsovereenkomst. De laatste decennia verschoof echter de nadruk van collectieve stelsels naar individuele regelingen. In het midden van de jaren 1980 werden in België de thematische verloven 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 blijkt immers dat 8,7% van de vrouwen een onderbreking neemt tegenover slechts 1,3% van de mannen.⁴ Ten tweede bestaat er een grote ongelijkheid in het gebruik van tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Uit onderzoek blijkt immers dat tijdskrediet vooral een zaak is van hoogopgeleide en samenwonende vrouwen.⁵ Op die manier is er dus sprake van een matteüseffect: 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. Wij denken daarom dat een collectieve reductie van de arbeidstijd nodig is om arbeid en gezin op structurele wijze in evenwicht te brengen.

66

Een tweede cruciale vraag is *wie* de arbeidsduurverkorting *betaalt*. In het verleden - tot het midden van de jaren 1970 - 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 1980 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 matteüseffect 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.

VIER MOTIEVEN

Er bestaan verschillende normatieve argumenten voor een kortere werkweek. Ik bespreek er hier kort vier. Traditioneel gezien kadert een collectieve reductie van de arbeidstijd in een werkgelegenheidsstrategie. Een kortere werkweek zou daarbij de beschikbare jobs op een betere manier spreiden in de samenleving. De hernieuwde aandacht voor het idee is echter vooral geïnspireerd door de veronderstelde impact op gendergelijkheid. Een kortere werkweek zou daarbij de sociaaleconomische positie van de vrouw ten goede komen. Ten slotte circuleren er in de literatuur ook argumenten die verband houden met gezondheid en de ruimere work-life-balance.

Het traditioneel motief 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? Theoretisch gezien zou een kortere werkweek een bazooka moeten zijn tegen werkloosheid. De praktijk is echter genuanceerder: werknemers zijn niet perfect substitueerbaar, niet alle jobs zijn zomaar opdeelbaar en bovendien wijzen economen op de *'lump of labour fallacy'* (het idee dat er een vaste hoeveelheid arbeid is). Kortom, het verminderen van het aantal gewerkte uren gaat niet 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. Ook tijdens de sociaaleconomische crisis bleek arbeidsduurverkorting een effectief middel om werkloosheid te bestrijden.⁶ 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. Een kortere werkweek kan dus bijdragen tot een betere spreiding van de jobs, al kan het moeilijk worden voorgesteld als dé oplossing voor de persistente werkloosheidscijfers.

Gendergelijkheid kwam recent naar voor als centraal motief voor arbeidsduurverkorting. 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 vrouw 23% minder dan een man. 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.

67

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-urige werkweek gepaard met een daling van het percentage deeltijds werk.⁷ Op die manier kan een deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden gedicht.

Daarenboven bieden de individuele stelsels - thematische verlopen en tijdskrediet/loopbaanonderbreking - niet noodzakelijk een betere garantie voor de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Ze lijken ook de bestaande genderverschillen te bestendigen. Uit onderzoek blijkt immers dat onderbrekingsstelsels wegen op de latere doorstromingsmogelijkheden.⁸ 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. Voor die groep stelt de moeilijkheid om werk en gezin te combineren zich het sterkst.

Ten derde kan arbeidsduurverkorting leiden tot een *betere gezondheid voor de werknemers*. De cijfers over de depressies, de burn-outs en het ziekteverzuim tonen immers aan dat de gestegen welvaart van de voorbije decennia zich niet heeft vertaald in meer welzijn. Volgens SD Worx 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.

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. 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 van uit dat gezondere werknemers productievere werknemers zijn. Dat kan de kost van een kortere werkweek helpen beperken.

Ten slotte kan een kortere werkweek toelaten om de verschillende rollen die men vervult in zijn leven op een betere manier te combineren en kan het de bredere '*work-life-balance*' verbeteren. De vrouwenorganisatie Femma stelt dat: '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'. 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.

68

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 ook de maatschappelijke creativiteit bevorderen.

HOE EEN KORTE WERKWEEK INVOEREN?

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 arbeidstijden zijn economisch gezien equivalenten. Een collectieve reductie van de arbeidstijd zou in België concreet kunnen worden gerealiseerd door de stijgende productiviteit om te zetten in korter werken - ten koste van de winstvoeten en/of de toekomstige loonstijgingen.

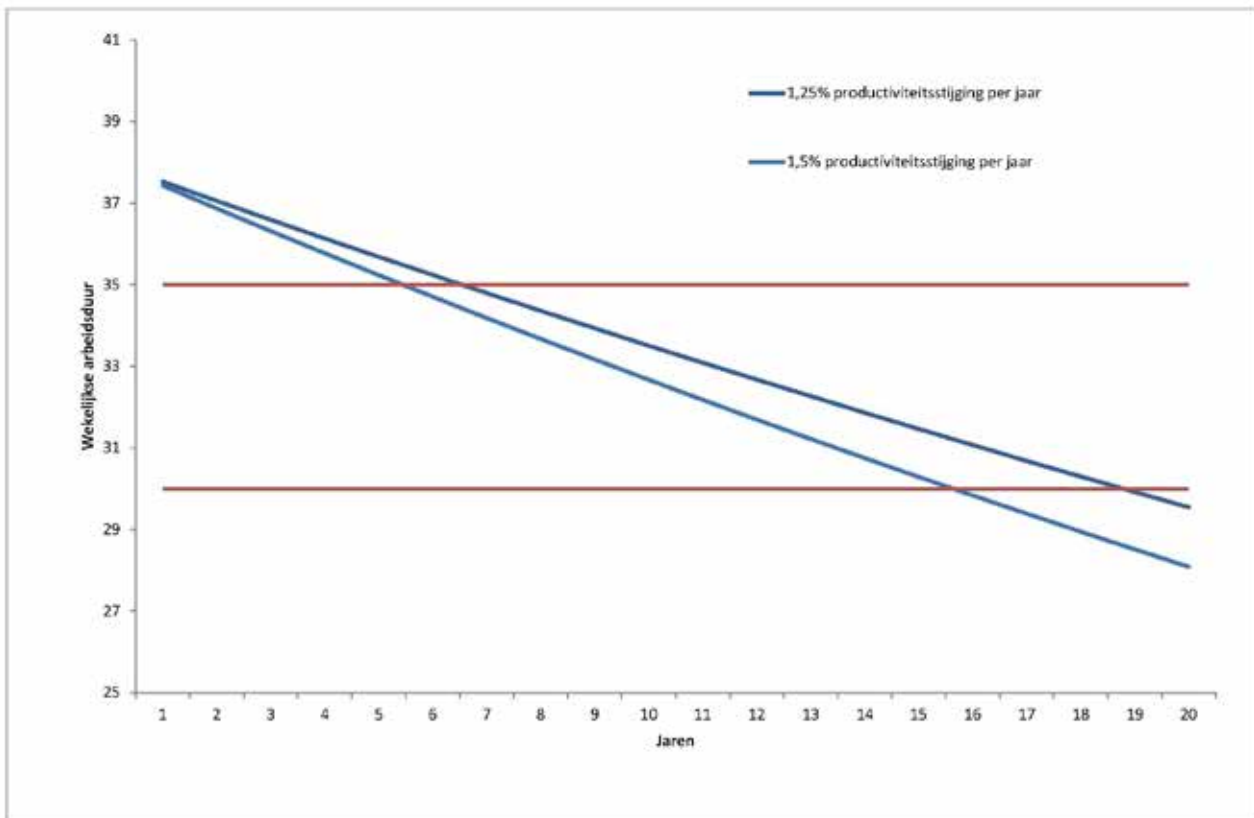
Hoe kan dat concreet in zijn werk gaan? Hierbij enkele denkpijpen. Allereerst wordt gekeken naar de zogenaamde 'succesfactoren' uit de academische literatuur en vervolgens maken we twee concrete simulaties waarbij (toekomstige) productiviteitswinsten worden omgezet in een kortere arbeidstijd.

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. *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 innoverend 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%,

Figuur 1. Simulatie dalende arbeidsduur als functie van stijgende productiviteit.



Bron: eigen simulaties.

terwijl scenario 2 vertrekt van 1,5% per jaar.⁹ Het tweede scenario wordt gebruikt door de Studiecommissie voor de vergrijzing, maar sommigen achten het uitgangspunt te optimistisch. De simulaties maken duidelijk dat - indien we dat zouden wensen - we op korte termijn kunnen evolueren naar een 35-urenwerkweek.

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 interprofessioneel akkoord (IPA) haalbaar zijn. Op die manier bereiken we binnen de vijf jaar de 35-urenwerkweek. De 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 focussen op deze groepen. Daarnaast kan men aan het sociaal overleg de mogelijkheid geven om de kortere werkweek flexibel in te vullen.

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. Arbeidsduurverkorting 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.

70

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 omzetten in een kortere arbeidsduur. Eenvoudige simulaties maken duidelijk dat een daling van één uur per interprofessioneel akkoord (IPA) haalbaar is. Op korte termijn kunnen we zo evolueren naar een 35-urenwerkweek, maar niets verhindert ons om op termijn verdere stappen te zetten.

Noten

- 1/ Deze bijdrage is een korte samenvatting van een langere Poliargus-studie die geschreven werd samen met Stan De Spiegelaere en Nick Deschacht. De volledige paper kan je nalezen op: <http://poliargus.be/wp-content/uploads/2015/05/De-kortere-werkweek.paper2015-04.pdf>.
- 2/ De paper is vrij beschikbaar op: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED472122.pdf>.
- 3/ In die paper gaan we meer in detail in op de Franse ervaringen met de 35-urige werkweek.
- 4/ Ghysels, J. & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven: Acco.
- 5/ 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.
- 6/ De Internationale Arbeidsorganisatie maakte hier in 2013 een uitgebreide studie over: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_187627.pdf.
- 7/ Askenazy, P. (2013). *Working time regulation in France from 1996 to 2012*. Cambridge Journal of Economics. 37(2): pp. 323-347.
- 8/ Versantvoort, M. (2008). Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. 24 (2): pp. 189-207.
- 9/ Deze percentages slaan op de aggregatie van de stijgende productiviteit ten gevolge van de inzet van de factoren arbeid en kapitaal. Andreas Tirez stelt in een opiniestuk in *De Tijd* (07/05/2015) dat een kortere werkweek gepaard gaat met stijgende kapitaalsinvesteringen en dus een hogere return voor de factor kapitaal. Het is een interessante empirische vraag wat de impact zou zijn op de verdeling tussen arbeid en kapitaal. Zie: http://www.tijd.be/opinie/column/Een_30_urige_werkweek_kan_de_ongelijkheid_doen_toenemen.9630455-2337.art?ckc=1.

(Deze bijdrage verscheen in het juninummer 2015 van *Samenleving en politiek*.)