

Naar een 30-urige werkweek

MET LOONBEHOUD?

Politicoloog [Olivier Pintelon](#) pleit in zijn boek *De strijd om tijd voor een collectieve 30 urenweek, mét loonbehoud*. Arbeidssociologe en professor HRM aan de Antwerp Management School [Peggy De Prins](#) schrikt van de woorden ‘collectief’ en ‘loonbehoud’. Wat is er mis met onze huidige werkweek?

[OLIVIER PINTELON](#) “De gezinssituaties zijn enorm veranderd. In gezinnen zijn er vaak twee werkenden, maar tegelijk zijn er ook meer alleenstaande ouders. Een voltijdse werkweek is niet meer aangepast aan de noden van deze tijd. Een kortere werkweek heeft drie grote voordelen. Allereerst vergroot het de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Want het zijn nog altijd de vrouwen die, nadat ze kinderen krijgen, een soort van moederschapsboete betalen doordat ze individueel minderen met werken. Een kortere voltijdse werkweek haalt parttime de wind uit de zeilen. Tweede punt is de stijgende vraag naar werkbaar werk. Er waren in 2016 voor het eerst meer langdurig zieken dan uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Dat kost de samenleving handenvol geld, aan uitkeringen alleen 4 miljard euro. We moeten dringend nadenken over hoe we werk draaglijker kunnen maken. Het derde voordeel van korter werken, is de eerlijkere verdeling van arbeid. Ongeveer 10% van de Belgen werkt onvrijwillig deeltijds. Tegelijk zijn er zo’n 500.000 werkzoekenden. Vooral kortgeschoolden vinden moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt. Door van een 38-urige job een aantal taken af te stoten, creëer je nieuwe jobs. Helaas faciliteert de wetgeving geen experimenten met een werkweek van 30 uur. Terwijl er wel 1,5 miljard euro aan loonsubsidies gaat naar overuren, ploegenarbeid en nachtarbeid. Zaken waarvan men weet dat het mensen ziek maakt. Bedrijven die het goede voorbeeld geven door collectief de arbeidstijd in

te korten, subsidiëren we amper voor 8 miljoen euro. Dat is 0,06% van alle bedrijfssteun in ons land.”

Werkgevers en overheid vinden dat ze al veel doen om de work-lifebalans te verbeteren.

[PEGGY DE PRINS](#) “Je boek richt zich heel specifiek op één type maatregel. Terwijl er al veel maatregelen bestaan. Jouw voorstel is één alternatief, naast plaats- en tijdsafhankelijk werken, tijdskrediet, rimpeldagen, landingsbanen en een goed hr-beleid. Collectieve arbeidsduurverkorting mét loonbehoud klinkt nogal sloganesk, provocerend, zeker voor werkgevers. Op 10-15 jaar tijd is al veel vooruitgang geboekt met het plaats- en tijdsafhankelijk werken. Maar in veel sectoren kan dit niet. In de zorgsector moet er iemand aan dat bed staan. Daar zijn werknemers meer geholpen met minder werken, onder welke vorm dan ook. Ik pleit voor werkbare oplossingen per sector, per beroep, zelfs per bedrijfscontext, voor maatwerk dus. In mijn recente boek (*De clash voorbij, red.*) hou ik een pleidooi voor het partnerschapsdenken. Een van mijn praktijkvoorbeelden komt uit de Emmaüs-zorggroep. Daar wordt sterk ingezet op maatwerk en dialoog omdat voor bijvoorbeeld een 55-plusser nachtwerk niet meer lukt, voor een ander juist wel. In open teambespreking komt men tot zogenaamde win-winoplossingen met bijvoorbeeld minder nachten maar wel meer weekendshiften. Het revolutionaire is dat het principe van maatwerk en dialoog paritair onderkend werd.”

[PINTELON](#) “Ik ben niet tegen plaats- en tijdsafhankelijk werk. Maar zoals je zelf al zei: de arbeidsmarkt is heel divers. Zowat de helft van de werknemers zijn arbeiders en bedienden met een zeer tijd- en plaatsgebonden job. Het is moeilijk om die mensen meer autonomie te geven. Dan kom je onvermijdelijk uit bij arbeidsduurverkorting. We moeten niet enkel de work-lifebalans verbeteren voor de hogere profielen. Bovendien verlengt de arbeidsduur in veel bedrijven of sectoren waar werknemers meer autonomie krijgen, omdat niet langer je gewerkte tijd wordt gemeten maar wel je output, je resultaten. In een competitieve omgeving leidt dat ertoe dat mensen langer gaan werken in plaats van korter. En hoe je het draait of keert, zeker als je thuis met kinderen zit: een uur te veel is een uur te veel.”

TEKST
Willem-Jan van Ekert

FOTOGRAFIE
Dries Luyten

→ **DE PRINS** “Daarom pleit ik voor een holistische benadering. De werkbaarheidsmonitor is nog altijd een fantastische bron voor informatie. Die zegt dat je motivatie sterk te maken heeft met de kwaliteit van je job. Een saaie job blijft een saaie job, zelfs bij een arbeidsduurverkortening. Dat is ook mijn vraag aan vakbonden: hou je scope breed en verwaarloos de discussie en dialoog rond jobinhoud niet.”

Levert een 30-urige werkweek meer jobs op?

PINTELON “Er zijn theoretische schattingen die spreken over een herbezetting van 40% van de weggevallen uren. De werkgever zal namelijk niet alle weggevallen uren compenseren met nieuwe arbeidskrachten. Een stuk zal opgevangen worden via efficiëntiewinst of via automatisering. Maar de randvoorwaarden zijn heel belangrijk. Een ervan is dat je de arbeidstijd inkort in lijn met de productiviteitsgroei. Als je meer inkort dan die groei toelaat, dan zie je dat bedrijven sterker automatiseren. Je moet ook de overuren begrenzen, want een kortere werkweek, maar wekelijks overuren uitbetalen is ook niet de oplossing. De derde uitdaging is dat je het arbeidspotentieel beter benut. Er moeten geschikte werkzoekenden zijn om de nieuwe jobs in te vullen. Een vierde cruciale randvoorwaarde is dat je innoveert qua werktijd. Een slimme manier van arbeidsduurverkortening is dat je er een langere bedrijfstijd aan koppelt. Als je twee ploegen van 6 uur inzet, kan een bedrijf 12 uur open zijn, de machines langer inzetten, competitiever worden. Ik ben geen voorstander van de zogenaamde ‘luie arbeidsduurverkortening’, waarbij je gewoon een uur vroeger naar huis gaat.”

“Burn-out is het nieuwe staken. We zien de dokter als onze redder, en niet langer onze collega’s en onze chef.”



PEGGY DE PRINS
Arbeidssociologe en professor HRM aan de Antwerp Management School



DE PRINS “Ik ben bang dat een collectieve verkorting met loonbehoud olie op het vuur is voor een nog verregaandere flexibilisering. En voor de arbeidsvoorwaarden bij ploegenarbeid hebben vakbonden hard gevochten. Daarop beknibbelen zal moeilijk liggen.”

PINTELON “Het gaat niet over de afschaffing van de ploegen- of nachtpremie voor de werknemers. Mijn kritiek is dat die premies voor een stuk betaald worden door de overheid, niet door de werkgevers. Als ik nu kijk naar het politieke debat rond e-commerce waarbij men nachtwerk wil subsidiëren, dan stel ik me op het gebied van work-lifebalans en gezondheid veel vragen.”

Hoe kan je in de publieke sector de productiviteit meten om te weten wat arbeidsduurverkortening zou kosten?

PINTELON “Economisten definiëren productiviteit als toegevoegde waarde per werkuur. In de overheidssector is dat geen zinnige maat omdat een ambtenaar ervoor zorgt ook voor dat de rest van de economie productief kan zijn. De meerwaarde situeert

zich op maatschappelijk niveau. In mijn boek schat ik wat arbeidsduurverkortening naar 30 uur zou kosten. Wanneer je in de publieke sector elk weggefallen uur compenseert met nieuwe aanwervingen, kom je ongeveer op 10 miljard euro. Bij een realistische vervanging van 40% – want je zal ook de werkorganisatie herbekijken – kom ik op een kost van 4 miljard euro. Akkoord, geen klein bedrag, maar je moet ook oog hebben voor de maatschappelijke winst. Beter gemotiveerde ambtenaren, minder langdurig zieken, meer mensen aan het werk.”

DE PRINS “Vanuit mijn hr-achtergrond en mijn onderzoek naar werknemersimpact lijkt het me moeilijk hard te maken dat arbeidsduurvermindering per se en altijd leidt tot beter welbevinden op de werkvloer. Er spelen nog heel wat andere factoren mee: jobinhoud, werkomgeving, relaties op de werkvloer.”

Leidt minder uren werk niet juist tot meer presteren?

PINTELON “Dat is een reëel gevaar. Vandaar mijn pleidooi voor extra aanwervingen, ook al

Ongeveer **10%** van de Belgen werkt onvrijwillig deeltijds.

500.000 werkzoekenden.

1,5 miljard euro

aan loonsubsidies gaat naar overuren, ploegenarbeid en nachtarbeid.



“Een ambtenaar zorgt er ook voor dat de rest van de economie productief kan zijn.”

OLIVIER PINTELON
Politicooloog en auteur

kosten die iets. Het is wel belangrijk in heel dat proces dat ook de werkorganisatie hertekend wordt. Slimmer werken is niet hetzelfde als harder werken.”

DE PRINS “Hogere werkdruk is iets dat je zeker binnen een dialoogmodel moet bekijken. Burn-out is het nieuwe staken. Door de toenemende individualisering, zien we de dokter eerder als onze redder, en niet langer onze collega’s en onze chef. Voor mij is die werkdrukdialoog essentieel. Bij het sociaal overleg moet het niet enkel over centen en procenten gaan, maar veel meer over de kwaliteit van de jobs. Arbeidsduurverkortening kan daarbij een bufferende werking hebben maar het is een combinatie van oplossingen waarvoor je moet gaan.”

Zijn mensen niet bereid om minder te verdienen bij 30 uur?

PINTELON “Ik houd een warm pleidooi voor de collectieve aanpak en dat kan enkel met loonbehoud. Je moet rekening houden met de loonongelijkheid binnen een bedrijf. Bovendien zijn de gezinssituaties heel divers. Alleenstaande ouders kunnen doorgaans geen euro loon missen. Zonder loonbehoud maak je van minder werken een luxeproduct. Dit is geen pleidooi tegen werk. Wel tegen ongelijkheid en vóór plezier in het werk.”