

Pleidooi voor de 30-urenwerkweek

Jeroen Lievens en Ilse Devooght

Vandaag de dag is de eis voor collectieve arbeidsduurvermindering naar de achtergrond verdwenen. Het beleid is erop gericht iedereen meer en langer te laten werken. Terwijl heel wat mensen nu al op hun limiet zitten. Iedereen voltijds aan het werk blijft het mantra. Dit heeft echter heel wat negatieve gevolgen voor ons welzijn, voor gendergelijkheid en voor het klimaat. Het is tijd dat we de norm voor voltijds werken aanpassen aan de hedendaagse en toekomstige uitdagingen. Het is tijd dat we serieus nadenken over de 30-urenwerkweek.

Combinatie betaalde en onbetaalde arbeid onder druk

In 1930 voorspelde John Maynard Keynes dat 'over 100 jaar de Westerse mens nog slechts 15 uur per week zal moeten werken. Door de technologische vooruitgang zou een steeds grotere productiviteit per uur mogelijk zijn, en dus zouden mensen minder hoeven te werken om hun materiële behoeften te bevredigen. Dan staat de mens voor het eerst in zijn bestaan voor een echt en blijvend probleem: hoe om te gaan met dat bevrijd zijn van economische zorgen, hoe invulling te geven aan de vrije tijd die de wetenschap en samengestelde rente hem hebben bezorgd, hoe verstandig en prettig en goed te leven.'

Gezinnen trekken aan de alarmbel!

Bijna 100 jaar later klinkt die voorspelling als een utopie voor de vele vrouwen en mannen die dagelijks botsen op de moeilijke combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid (zoals kindzorg, vrijwilligerswerk, mantelzorg, ..). Velen hebben het gevoel zichzelf te verliezen in de dagelijkse ratrace.

'Eat-work-sleep-repeat', pent een Femmavrijwilligster neer in haar dagboek. 'Drukke 'vlieg'dag... Amper tijd om te ademen, van de ene opdracht / activiteit / klus naar de andere... 's Avonds val ik vol creatieve plannen uitgeput in slaap op de zetel. Om 20 uur!', schrijft een andere vrouw.

'Eat-work-sleep-repeat', pent een Femmavrijwilligster neer in haar dagboek.

Gelijkaardige verzuchtingen hoorde Femma bij de 2.700 respondenten van een onlinebevraging. Slechts de helft (51,5 %) van hen bleek tevreden over de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. 62 procent van hen vinden een fulltime job moeilijk te combineren met het gezinsleven.

Ook in de media lezen we geregeld getuigenissen van vrouwen en mannen die op een muur botsen. De noodkreet van Ilse Ceulemans was het meest in het oog springend. Haar verhaal in *Charlie Magazine* riep bij velen een gevoel van erkenning op. Het werd maar liefst 125.000 keer gelezen en 20.000 keer gedeeld!

Dat gevoel van herkenning is niet verwonderlijk. Tijdsbestedingsonderzoek toont aan dat de tijdsdrukervaring van Vlamingen gestegen is tussen 1999 en 2013. Vooral ouders met jonge kinderen (jonger dan 7 jaar) geven aan veel tijdsdruk te ervaren. De leeftijdscategorie 25 tot 54 jaar, die vaak verschillende ambities combineert (een carrière uitbouwen, een gezin starten, een huis inrichten of verbouwen, etc.) ervaart niet alleen de meeste tijdsdruk in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën, maar is ook de enige groep waarin de subjectieve tijdsdruk toeneemt tussen 2004 en 2013.

Combinatie betaalde en onbetaalde arbeid is een maatschappelijke uitdaging

Hoewel velen de nood aan een betere combinatie (h)erkennen, wordt het thema nog te zeer op een individueel niveau benaderd. Enerzijds in de analyse, door steeds individuen tegenover elkaar te zetten: de moeder die het moeilijk heeft om te combineren versus de succesvolle zakenvrouw met drie kinderen die beweert dat de combinatie voor haar geen probleem is. En anderzijds in het zoeken naar oplossingen: 'je moet keuzes maken', 'je moet beter plannen', 'zit samen met je partner aan de keukentafel om de taken beter te verdelen', zijn enkele van de dooddoeners die het debat beheersen.

Nochtans is de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid vandaag de dag een maatschappelijke uitdaging en is zij het gevolg van enkele maatschappelijke evoluties: de overgang van het kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel en de sterke toename van het aantal alleenstaande ouders.

Van kostwinnersmodel naar tweeverdienersmodel

Ten tijde van het kostwinnersmodel, met het hoogtepunt in de jaren 50 en 60, waren de taken duidelijk verdeeld. De man ging uit werken en de vrouw bleef thuis om de huishoudelijke- en zorgtaken op zich te nemen. Ieder zijn/haar specialisatie. De toegenomen scholingsgraad van vrouwen, een verhoogde vraag naar vrouwelijke arbeidsdeelname ter versterking van de economie en de tweede feministische golf maakten dat vrouwen steeds actiever werden op de arbeidsmarkt. Elke nieuwe generatie jonge vrouwen is actiever op de arbeidsmarkt dan de vorige. Bij jonge generaties is de sekse kloof inzake werkzaamheid het kleinst.

Die transitie van het mannelijke kostwinnersmodel naar het tweeverdienersmodel zet de traditionele takenverdeling onder druk en maakt het voor gezinnen moeilijker om het dagelijks leven te organiseren. Het klopt dat we op individueel niveau minder uren betaald werken dan in de jaren 50. Maar het tweeverdienersmodel maakt dat we op gezinsniveau net meer uren besteden aan betaalde arbeid dan ten tijde van het kostwinnersmodel. De norm ligt vandaag op $38u \times 2 = 76$ uur. Niet moeilijk dat onbetaalde arbeid onder druk komt te staan en dat mensen deze moeilijk te combineren vinden.

Op individueel niveau werken we minder uren betaald dan in de jaren 50. Maar het tweeverdienersmodel maakt dat we op gezinsniveau meer uren besteden aan betaalde arbeid dan ten tijde van het kostwinnersmodel. De norm ligt vandaag op $38u \times 2 = 76$ uur.

Eenoudergezinnen

Samen met de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kende Vlaanderen de afgelopen decennia ook een stijgend aantal eenoudergezinnen. Van alle Vlaamse gezinnen met kinderen is één op de vijf een eenoudergezin (221.872 gezinnen). Voor eenoudergezinnen is de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid een extra moeilijke evenwichtsoefening. Binnen eenoudergezinnen kunnen de taken logischerwijs al niet verdeeld worden over twee personen. Maar deze gezinnen kunnen ook moeilijker gebruik maken van gezinsondersteunende voorzieningen zoals kinderopvang, buitenschoolse opvang en ouderschapsverloven.

Scheve takenverdeling tussen man en vrouw

Op maatschappelijk niveau zien we bovendien dat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid zich verschillend manifesteert bij mannen en vrouwen. Mannen spenderen gemiddeld 6 uur meer van hun tijd aan betaalde arbeid dan vrouwen. Terwijl vrouwen gemiddeld per week 9,5 uur meer spenderen aan huishoudelijke taken en kindercare dan mannen. Bovendien hebben mannen ongeveer 6u meer vrije tijd per week dan vrouwen. Bij vrouwen is die vrije tijd ook van mindere kwaliteit omdat hij 'besmet' is door een voortdurende onderbreking door andere taken.

De betrokkenheid van mannen bij het huishouden en de opvoeding van de kinderen is sinds de jaren 60 toegenomen. Maar niet in die mate dat er sprake is van een trendbreuk. Van een gedeelde verantwoordelijkheid is nog geen sprake. Het aantal uren dat mannen gemiddeld besteden aan huishoudelijk werk is verdubbeld tussen 1966 en 2013, terwijl kindercare en opvoeding slechts een beetje toegenomen zijn. Dat weerspiegelt zich ook in de opname van zorgverloven (ouderschapsverlof, vaderschapsverlof,...). Mannen hebben daar de laatste decennia een inhaalbeweging gemaakt, maar opnieuw is die onvoldoende. Vandaag nemen mannen bijvoorbeeld 30 procent van het ouderschapsverlof voor hun rekening.

Die zorgkloof zorgt ook voor een kloof op de arbeidsmarkt. De tewerkstellingsgraad van vrouwen ligt nog steeds lager dan die van mannen (62,2 % tov 71,7 %). Vrouwen maken moeilijker promotie dan mannen en verdienen gemiddeld 21 procent minder dan mannen. De beruchte loonkloof. Het meest frappant is echter dat vrouwen in veel grotere mate (41,2 %) deeltijds werken dan mannen (8,7 %).

Deeltijds werk als strategie

Deeltijds werken lijkt een van de meest populaire strategieën van vrouwen om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren. Iets meer dan 60 procent van de 25-49-jarige deeltijds werkende vrouwen vermeldt als reden de combinatie met zorgtaken of andere persoonlijke en familiale verplichtingen tegenover 30-35 procent van de 25-49-jarige deeltijds werkende mannen. Hoe meer kinderen een vrouw heeft, hoe hoger de kans op deeltijds werk. Van de samenwonende vrouwen zonder kinderen werkt 25,5 procent deeltijds. Vrouwen met partner en 1 kind zorgen al voor een sterke stijging tot 39,67 procent, met 2 kinderen tot 50,1 procent, en met 3 of meer kinderen tot 55,8 procent. Van de alleenstaande ouders werkt 44,1 procent deeltijds.

Hoewel deeltijds werken voor heel wat vrouwen de opstap naar de arbeidsmarkt betekende, is een deeltijdse job vandaag niet ideaal. Wie deeltijds werkt, verdient minder, bouwt minder pensioen op, krijgt minder opleidingskansen, maakt minder kans op carrière en ervaart minder autonomie, minder controle en een lagere arbeidskwaliteit dan wie voltijds werkt.

Nood aan een nieuw combinatiemodel

Femma schuift het evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel naar voren als antwoord op de moeilijke combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid. Het veronderstelt dat beide partners gemiddeld evenveel betaalde arbeid en onbetaalde arbeid op zich nemen. Een beleid dat uitgaat van een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel draagt bij aan de uitbouw van een volwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de samenleving en garandeert de beste sociale bescherming voor iedereen.

De realisatie van dit model vraagt ingrepen op verschillende domeinen: terminologie en meetinstrumenten, arbeidsduur, arbeidsorganisatie, zorgverloven, kinderopvang, mantelzorg en de beeldvorming van mannen en vrouwen. Specifiek lichten we hier ons voorstel tot arbeidsduurvermindering toe.

Tijd voor collectieve arbeidsduurvermindering!

Hoewel we nog ver verwijderd zijn van de 15 uren die Keynes voorspelde, kunnen we niet ontkennen dat we in de twintigste eeuw lange tijd op het goede spoor zaten. Eind negentiende eeuw waren werkweken van 60-70 uur in de fabrieken de standaard. Voor mannen, vrouwen én kinderen! Begin twintigste eeuw werd de werkdag verkort tot ongeveer 10-uur en werkte men 6 op 7 dagen. De volgende stap was de internationale strijd voor de 8-urendag, met het motto 8 uren werken, 8 uren slapen en 8 uren ontspanning. Die werd in België ingevoerd in 1921. In de jaren 50 en 70 daalde de arbeidsduur verder tot de veertigurenweek de norm werd.

Vanaf de jaren 80 zijn we vooral gaan inzetten op individuele arbeidsduurvermindering, met uitzondering van de invoering van de 38-urenweek in 2003. De nadruk op individuele arbeidsduurvermindering zien we goed weerspiegeld in het succes van tijdskrediet, thematische verloven en bovenal de deeltijdse arbeid.

En daar zit nu net het probleem. Door meer in te zetten op individuele arbeidsduurvermindering in plaats van collectieve arbeidsduurvermindering zien we nu dat vrouwen gemiddeld een lagere arbeidsduur kennen dan mannen. De invloed van traditionele rolpatronen en de loonkloof zorgen dat zij vaker gebruik maken van verlofstelsels, vaker deeltijds werken of helemaal niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit is met de huidige norm van voltijds werken nefast voor hun carrière, loon, pensioen en financiële zelfstandigheid. Bovendien

Vanaf de jaren 80 zijn we vooral gaan inzetten op individuele arbeidsduurvermindering: dat zien we weerspiegeld in het succes van tijdskrediet, thematische verloven en bovenal de deeltijdse arbeid, die een van de meest populaire strategieën van vrouwen is om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren. En daar zit nu net het probleem.

zien we dat de individuele systemen van arbeidsduurvermindering, zoals ouderschapsverlof of tijdskrediet, de facto onbruikbaar zijn voor gezinnen met lage inkomens of alleenstaande ouders. De uitkeringen liggen namelijk veel te laag.

De stelsels van individuele arbeidsduurvermindering zijn niet voor iedereen even toegankelijk en creëren ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en tussen wie financieel sterk staat en wie financieel zwakker staat. Deze ongelijkheid, gekoppeld aan het feit dat onbetaalde arbeid sterk onder druk staat, zorgt ervoor dat we opnieuw moeten inzetten op collectieve arbeidsduurvermindering. Vanuit Femma stellen we concreet de 30-uren als norm voor het nieuwe voltijdse werken.

30-uren voor minder combinatiestress en meer gendergelijkheid

Zoals we reeds aanhaalden, zijn we de laatste decennia op gezinsniveau meer tijd gaan spenderen aan betaalde arbeid. Hierdoor komt de onbetaalde arbeid, die enorm waardevol is voor de samenleving, onder druk te staan. Met de 30-urenwerkweek als nieuwe norm voor het voltijds werk maken we expliciet meer tijd vrij voor onbetaalde arbeid, zoals kindzorg, vrijwilligerswerk en mantelzorg. Op die manier geven we vrouwen en mannen meer tijd om de verschillende rollen en functies die zij opnemen beter op elkaar af te stemmen.

De 30-urenwerkweek betekent op vlak van gendergelijkheid een belangrijke stap vooruit. Vandaag de dag zien we dat vooral vrouwen, doordat zij nog steeds hoofverantwoordelijke zijn voor zorg en huishoudelijke taken, heel moeilijk kunnen voldoen aan de 38-urennorm van het kostwinnersmodel. Wie vandaag geen voltijdse uren klopt, wordt daarvoor afgestraft.

Met de 30-urenwerkweek zorgen we ook voor herverdeling van (arbeids)tijd tussen mannen en vrouwen. De 30-urenwerkweek betekent op vlak van gendergelijkheid een belangrijke stap vooruit. De 38-urenwerkweek is een relict uit het kostwinnersmodel. Vandaag de dag zien we dat vooral vrouwen, doordat zij nog steeds hoofverantwoordelijke zijn voor zorg en huishoudelijke taken, heel moeilijk kunnen voldoen aan die norm. Dat weerspiegelt zich in het grote aantal deeltijdswerkers onder vrouwen en de populariteit van heel wat zorgsystemen. Wie vandaag geen voltijdse uren klopt, wordt daarvoor afgestraft in loon, pensioenrechten en mogelijkheden om carrière te maken.

We stappen af van het idee dat iedereen de norm van een 38-urenwerkweek moet nastreven. We geven huishoudens meer ademruimte om betaalde en onbetaalde arbeid beter te combineren. Vooral vrouwen zullen hiervan de vruchten plukken, omdat zij nu het meest combinatiestress kennen. We veranderen de normen en verwachtingen over wat 'normaal' is en geven mannen en vrouwen de kans om betaalde en onbetaalde arbeid meer gelijk te delen. Zo verkleinen we ook de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen.

30-uren voor meer gezinstijd

Het Expertisecentrum voor Opvoedingsondersteuning meldt dat 'wat kinderen wel eens dwars zit, is dat de arbeidstijd soms overloopt in en vreet aan de gezinstijd. Rechtstreeks, omdat ouders pas laat thuis zijn of omdat ze ook thuis nog voor het werk bezig zijn. En onrechtstreeks, omdat ouders moe zijn van het werk of omdat ze door de lange werkuren

nog veel huishoudelijk werk te doen hebben. Ouders zijn dan minder beschikbaar voor kinderen. Vooral de kinderen van (quasi-)voltijdse tweeverdieners signaleren deze ‘spillover’ van het werk van de ouders in de gezinstijd. Ze stellen de arbeidssituatie van hun ouders zelf zelden in vraag: ‘Je kan er niet veel aan doen’. Maar ze vinden het jammer dat de drukbezette ouder dan soms ‘niet meedoet’. Als een van de ouders vaak afwezig is, laat thuiskomt en maaltijden mist of thuis nog veel met het werk bezig is, wordt dit als een gemis ervaren – ook als de andere ouder heel vaak thuis is.’ Met 30 uur als nieuwe voltijdse geven we kinderen meer tijd met hun ouders.

30-uren voor herverdeling van arbeid

Arbeidsduurvermindering is ook een manier om werk te herverdelen. Enerzijds is er een grote groep werkzoekenden, anderzijds een grote groep overwerkten met een job. Beide groepen – zij die te weinig hebben en zij die te veel hebben – ervaren een negatieve impact op hun gezondheid. Een 30-urige werkweek kan voor beiden deel zijn van de oplossing. Voor diegenen die overwerkt zijn, is het een kans om hun tijd anders te besteden en te kiezen voor een rustiger werktempo. De verschillende rollen die ze bekleden, kunnen ze beter op elkaar afstemmen. De tijd en de jobs die vrijkomen, bieden dan weer een opportuniteit voor wie werkloos is. Het hebben van een job kan hun welzijn opkrikken, niet alleen wegens het inkomen, maar ook omdat een job sociale contacten, status en een gevoel van eigenwaarde met zich meebrengt. ‘Een collectieve arbeidsduurverkorting leidt tot een meer ontspannen arbeidsbestel’, zegt professor emeritus in de innovatie-economie Alfred Kleinknecht. ‘Je krijgt een lagere werkloosheid en dat verandert de machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal. Het kapitaal wil immers niets liever dan een ruime arbeidsmarkt waarin mensen elkaar beconcurreren om schaarse banen. Een collectieve arbeidsduurvermindering gaat hier tegenin.’

Wel moeten we opmerken dat er geen een-op-eenrelatie tussen arbeidsduurvermindering en creatie van werkgelegenheid bestaat. Zo zijn sommige jobs, vooral bedieningsjobs en kenniswerk, niet zomaar op te delen in uren. Minder uren werken kan dan betekenen dat je hetzelfde werk in minder uren moet presteren of dat je die taak niet meer doet. Daarnaast is het profiel van diegenen die werk zoeken niet noodzakelijk afgestemd op het werk dat vrijkomt.

‘Een collectieve arbeidsduurverkorting leidt tot een meer ontspannen arbeidsbestel’, zegt professor emeritus in de Innovatie-economie Alfred Kleinknecht. ‘Je krijgt een lagere werkloosheid en dat verandert de machtsverhoudingen tussen arbeid en kapitaal. Het kapitaal wil immers niets liever dan een ruime arbeidsmarkt waarin mensen elkaar beconcurreren om schaarse banen.’

Geen een-op-eenrelatie tussen arbeidsduurvermindering en werkgelegenheid, betekent niet dat werk helemaal niet herverdeeld kan worden. Een studie van de Internationale Arbeidsorganisatie vond dat arbeidsduurvermindering ten tijde van de economische crisis een effectieve maatregel was om veel jobs in Europa te behouden. Vervolgens is er het experiment met arbeidsduurvermindering in Frankrijk. In 1999 voerde de linkse regering Jospin de 35-urige werkweek in. Volgens een rapport van de *Assemblée Générale* creëerde men zo minstens 350.000 jobs. Per procentpunt bbp-groei werden er nooit zoveel jobs gecreëerd in Frankrijk als in de nasleep van de arbeidsduurvermindering. Bedrijven die een arbeidsduurvermindering van 10 procent hadden doorgevoerd, rapporteerden

6 procent extra werkgelegenheid. Het experiment van arbeidsduurvermindering was echter geen geïsoleerde maatregel, maar ging gepaard met flankerende maatregelen: nadruk op sociaal overleg, bijdragekortingen voor participerende bedrijven, de mogelijkheid om – mits een akkoord met de vakbonden – de arbeidstijd flexibeler in te zetten, en een loonbevrozing van meer dan een jaar. Resultaat: de arbeidskost steeg niet, ondanks het feit dat de kortere werkweek werd ingevoerd met loonbehoud.

30-uren voor een meer ontspannen loopbaan

Er moet niet enkel een herverdeling tussen mensen plaatsvinden, maar ook tussen levensfasen. Onze samenleving legt een patroon op waarin mensen na een lange periode van opleiding in een drukke levensfase terechtkomen, waarin ze zowel de carrière

Onze samenleving legt een patroon op waarin mensen na een lange periode van opleiding in een drukke levensfase terechtkomen, waarin ze zowel de carrière als het gezin moeten uitbouwen. Met als gevolg dat ze gedurende een relatief korte periode hard werken, zichzelf voorbij hollen, uitgeblust raken en vroegtijdig met pensioen gaan. Deze citroenloopbaan weerspiegelt zich ook in stijgend ziekteverzuim en burn-out.

als het gezin moeten uitbouwen. Met als gevolg dat ze gedurende een relatief korte periode hard werken, zichzelf voorbij hollen, uitgeblust raken en vroegtijdig met pensioen gaan. De gemiddelde effectieve uitredingsleeftijd ligt op net geen 60 jaar, terwijl de wettelijke pensioenleeftijd 67 jaar is. Deze citroenloopbaan weerspiegelt zich ook in stijgend ziekteverzuim en burn-out.

De loopbaan zal meer verspreid en minder intens zijn, zodat men langer kan en wil werken en zo ook op latere leeftijd kan profiteren van de positieve aspecten die een job met zich kan meebrengen: een gevoel van identiteit, een doelstelling, sociale contacten, actief bezig zijn ... Positieve aspecten die bij pensionering dreigen weg te vallen.

30-uren voor actief burgerschap en gemeenschapsgevoel

Maar professionele arbeid alleen biedt geen garantie op geluk. Ons welzijn hangt van veel factoren af. Eén daarvan is de kwaliteit van onze sociale contacten. Een 30-urige werkweek geeft mensen meer tijd om kwaliteitsvolle relaties met familie, de kinderen, vrienden en burens te onderhouden. Bovendien geeft het mensen ook meer kans om actieve burgers te zijn, om lokaal een rol op te nemen in organisaties, om deel te nemen aan lokale activiteiten, om aan vrijwilligerswerk te doen. Zo versterken we ons sociaal kapitaal en het gemeenschapsgevoel.

30-uren als antwoord op de ecologische crisis

Met de 30-urenwerkweek kunnen we ook een stap zetten naar een duurzame toekomst. Ons streven naar materiële welvaart heeft nefaste gevolgen voor het milieu. Bovendien gaat het ook over rechtvaardigheid. Moest elke aardbewoner leven zoals wij, zouden we 4,5 planeten nodig hebben. We moeten niet meer materiële welvaart creëren, maar die wel herverdelen. Dat houdt in dat wij in het Westen onze voetafdruk drastisch moeten verlagen door bijvoorbeeld de uitstoot van broeikasgassen met 90 procent te verminderen. Arbeidsduurvermindering kan daarbij een rol spelen.

Onderzoek wijst immers uit dat het verminderen van loonarbeidsuren het energieverbruik en de uitstoot van broeikasgassen doet dalen. Wanneer de productiviteitsgroei toeneemt, bij een vast aantal werkuren, stijgt de output en de consumptie en bijgevolg de ecologische impact. Met technologische veranderingen proberen we de negatieve milieueffecten van de output en de consumptie te minderen (denk maar aan groene energie). Tot op heden zijn we daar onvoldoende in geslaagd. Dus moeten we ook het aantal loonarbeidsuren terugschroeven door productiviteitsgroei niet om te zetten in meer materiële welvaart maar wel in tijd. Zo verkleinen we de toename van output en consumptie en dus de negatieve milieueffecten.

Naast dit zogenaamde schaafeffect, speelt er ook een compositie-effect. Wanneer we lange uren loonarbeiden en steeds het gevoel hebben dat we tijd tekort komen, weerspiegelt zich dat in ons koopgedrag. We zoeken naar middelen en diensten waarvan we denken dat ze ons tijd besparen: kant-en-klare maaltijden, verpakte groenten, een hele resem elektrische apparaten,... Aan vele van die producten hangt een stevig milieu- en energieprijkaartje. Huishoudens die minder uren professioneel werken, hebben meer tijd om anders te gaan leven. Ze hebben minder nood aan zaken die we 'voor ons gemak' kopen maar die een enorme impact hebben op onze leefomgeving.

Wie denkt dat ons voorstel voor de 30-urenwerkweek slechts een theoretische denkoefening is, gaat voorbij aan de maatschappelijke realiteit. Zo zijn er reeds verschillende experimenten met de 30-urenwerkweek of andere vormen van collectieve arbeidsduurvermindering aan de gang.

Experimenteren met de 30-urenwerkweek

Bedrijfsniveau

In Zweden is men volop aan het experimenteren met de 30-urenwerkweek. Zowel in de private als in de publieke sector. We lijsten enkele initiatieven op.

Een van de pioniers is het Toyota Service Center in Göteborg. De werknemers van deze Toyotagarage schakelden reeds in 2002 over op de 30-urenwerkweek. Met loonbehoud. Dat heeft tot nu toe enkel maar voordelen opgeleverd, voor werknemer en werkgever. De werknemers zijn gezonder, minder gestresseerd en maken amper nog fouten. De arbeidsduurvermindering ging gepaard met langere openingsuren, het invoeren van twee 6-uren-shifts en bijkomende aanwervingen. Voor de werkgever betekende dit dat hij meer klanten kon bedienen, zijn infrastructuur efficiënter werd ingezet en er minder ziekteverzuim was. Het resulteerde in een bedrijfswinst van 25 procent.

Ook Brath in Stockholm, een bedrijf gespecialiseerd in zoekmachineoptimalisatie, voerde de 30-urige werkweek in. Op de website vertelt de eigenaar Maria Brath waarom:

'We vinden het belangrijk om goede werknemers aan te trekken en te behouden. De 6-urige werkdag biedt hen tijd voor hun familie, om te koken, hun kinderen op tijd van de crèche te halen, of om iets anders te doen dat ze graag doen.'

Brath zag de productiviteit stijgen en de invoering van de 6-urige werkdag zorgde ook voor welkome publiciteit..

'We zijn goed gekend en dat is deels te danken aan onze 6-urige werkdag. We doen meer in zes uur dan vergelijkbare bedrijven in acht uur doen. We zijn uitgerust en minder gestresseerd'.

App-ontwikkelaar Filmundus uit Stockholm omarmdde in 2014 eveneens de 6-urige werkdag. Met gelukkige werknemers, minder personeelsverloop en een hogere productiviteit tot gevolg. 'De 8-urige werkdag is niet zo efficiënt als menigeen denkt', zegt eigenaar Linus Feldt.

In de publieke zorgsector loopt een wetenschappelijk experiment met de 30-urenwerkweek in het Svartedalen ouderentehuis in Göteborg. De verplegers werken sinds februari 2015 30 uur (met loonbehoud). Voor het experiment zijn 14 voltijdse krachten aangeworven. Onderzoekers gaan niet alleen na welke effecten minder werken heeft op de verplegers, maar ook op de ouderen. De resultaten worden vergeleken met het rusthuis Solängen, waar eenzelfde beroepsgroep 40 uur per week werkt. Een eerste tussentijds rapport is veelbelovend: minder zieken, betere werkroosters en minder overuren, een betere work-life balance, en de kwaliteit van de zorgverlening is verhoogd. De 6-urige werkdag zag ten slotte ook het licht in het Sahlgrenska University Hospital (afdeling orthopedische chirurgie) in Göteborg en in twee ziekenhuisafdelingen in Umea, Noord-Zweden.

Experimenten op grote schaal

Op grotere schaal is er de laatste jaren ook geëxperimenteerd met collectieve arbeidsduurvermindering. Er is het bekende voorbeeld van de 35-urenwerkweek in Frankrijk (cf. hierboven), maar ook dichterbij huis zijn er interessante voorbeelden. Sinds 2000 krijgen de 45-plussers in de Vlaamse non-profitsector 12 bijkomende verlofdagen, 24 als ze 50 jaar zijn, en 36 als ze 55 jaar zijn. Hun loon blijft hetzelfde. De deeltijds werkenden (minstens halftijds) krijgen een gelijkaardig voordeel in verhouding tot hun arbeidstijd.

Het systeem werkt én is budgettair neutraal. In vergelijking met de andere sectoren stromen er veel minder oudere werknemers uit. Een voorbeeld: als we de 55-59-jarigen in 2014 vergelijken met hun aantal in 2009 (toen ze behoorden tot de 50-54-jarigen), dan stroomde in de non-profit 7,3 procent van die groep uit, tegenover 19 procent in de andere sectoren. De uitstroom in de non-profit is dus iets minder dan een derde van de uitstroom in andere sectoren.

De sector ontvangt een betoelaging om ter vervanging van die extra verlofdagen jongere werknemers in dienst te nemen. De inkomsten worden verworven uit de werkgeversbijdrage voor en de werknemersbijdrage van de voltijds betaalde werknemer die in dienst blijft, de werkgeversbijdrage voor en werknemersbijdrage van de jongere die in vervanging komt, de minderuitgave voor de werknemer die anders in brugpensioen (stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag) zou gaan, de minderuitgave aan werkloosheidsuitgaven voor de nieuw in dienst genomen werknemer, de meerinkomsten via de belastingen, en het verhogen van de koopkracht en overeenkomstige uitgaven met bijkomende inkomsten via de btw. Inkomsten en uitgaven houden elkaar in evenwicht.

30-urenwerkweek op de maatschappelijke agenda

Het debat rond de 30-urenwerkweek zwelt aan. Zowel internationaal als nationaal.

In Duitsland trokken in 2013 honderd wetenschappers, politici, vakbondsverantwoordelijken, en vertegenwoordigers van kerken en milieuorganisaties in een open brief met de titel '30-Stunden-Woche fordern!' aan de alarmbel:

'De strijd tegen de massale werkloosheid moet onze hoogste prioriteit zijn. En als we willen dat de beschikbare arbeid rechtvaardig verdeeld wordt, dan is een collectieve arbeidstijdverkorting nodig. Met loonbehoud. En het best in alle EU-staten, vermits de werkloosheid in vele EU-staten dramatisch is.'

Een jaar later pleitte de grootste Duitse vakbond, IG Metall voor de invoering van een 30-urige werkweek. De vakbond hield een onderzoek, onder meer van een half miljoen werknemers, van wie een derde niet-leden. Daaruit bleek er een grote behoefte aan een kortere werkweek te zijn om werk en familie beter met elkaar te kunnen combineren. En ten slotte pleitte de Duitse minister van Familiezaken Manuela Schwesig in diezelfde periode voor een 32-urige werkweek voor ouders met jonge kinderen.

Ook in Nederland leeft het thema. Het vrouwennetwerk Women Inc hield op 6 maart 2015 een 'superbrainstorm' over een nieuwe verdeling van zorg en werk, met beleidsmakers, werkgevers, mannen én vrouwen. Van de bijna 50 aanbevelingen stond de 32-urige werkweek als nieuwe voltijdse in de top 3. In een werktijdenonderzoek van de vakbond FV Metaal zeggen de meeste werknemers dat ze korter willen werken of een vierdaagse werkweek wensen. In de cao Metaal & Techniek die in oktober 2015 werd afgesloten, krijgen de werknemers de mogelijkheid om hun tijd zo in te delen dat ze vaker een vierdaagse werkweek krijgen, met behoud van een voltijds dienstverband. Regeringspartij PVDA liet in diezelfde maand weten dat een vierdaagse werkweek de nieuwe standaard moet worden. De partij wil dat werkgevers en werknemers afspraken moeten maken over een fatsoenlijk loon voor een 36-urige vierdaagse werkweek. Oppositiepartij GroenLinks gaat al jaren voor een 32-urige werkweek, georganiseerd in vier dagen.

Ook in ons land krijgt arbeidstijdverkorting opnieuw aandacht. PVDA gaat resoluut voor een 30-urige werkweek voor iedereen, met loonbehoud. Sp.a-voorzitter John Crombez wil dat een nieuwe sociale zekerheid volle rechten geeft aan een 30-urige werkweek. Groen voert een intern debat over arbeidstijdverkorting, Ecolo trekt de kaart van een vierdaagse werkweek. Bij de PS is een forse collectieve arbeidsduurvermindering een van hun ideeën in hun vernieuwingsoperatie *Le chantier des idées*.

30-urenwerkweek een utopie?

Wie in het huidige economische en politieke klimaat voor collectieve arbeidsduurvermindering durft te pleiten, wordt nogal snel weggezet als naïef en niet realistisch. Ten onrechte, volgens Femma. Vooreerst verwachten we niet dat de 30-urenwerkweek een wondermiddel is. Het is maar een van de maatregelen die we moeten nemen om het kwaliteitsvol en evenwichtig combinatiemodel te realiseren. Bovendien zijn er in onze geschiedenis talloze voorbeelden van zogezegde 'naïeve en niet realistische ideeën' die

toch werkelijkheid werden. Denk bijvoorbeeld maar aan de afschaffing van slavernij en kinderarbeid of het stemrecht voor vrouwen. Volgens ons begint verandering bij het durven dromen van hoe het anders en beter kan. Daar is niets naïefs aan.

Bio

Jeroen Lievens en Ilse Devooght zijn beleidsmedewerkers van Femma.

Literatuurlijst

- Ceulemans Ilse, 2014, *Is dit dan quality time?*, zoals geraadpleegd op <http://charliemag.be/wereld/quality/>
- Glorieux, I. & Koelet, S. (2002). *Gendered Priorities. Differences between Men and Women in Balancing between Paid Work, Unpaid Work and Leisure*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vrije Universiteit Brussel.
- Het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB), Universiteit Antwerpen Een structurele aanpak van de verarming van eenoudergezinnen in de Federatie Wallonië-Brussel Dorien Frans, Natascha Van Mechelen & Wim Van Lancker 20-10-2014
- Hertogen, Jan, Eindeloopbaan lekt overal behalve in de Non-Profit, <http://newsmonkey.be/article/47741>, 30 juni 2015
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, september 2015, verslag 2015, zoals geraadpleegd op <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43631>
- KuLeuven (2013), Ook in eenoudergezin overleeft klassieke rolverdeling., campuskrant Jaargang 25 n°1, 25 september 2013
- Laurijssen I., Glorieux I. & Suzana Koelet, 2009, *Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden: Een longitudinale analyse van de rol van arbeidskwaliteit bij de combinatie van arbeid en gezin*, VUB, <http://www.steunpuntloopbanen.be>.
- Meire, Johan, dossier Gezinstijd, www.expoo.be
- OECD Economic Surveys: France 2005
- Vanderweyden Katrijn, Onthaasting, magda?, Oikos, Politiek, milieu, cultuur, 20, 1/2002, Debat.
- Schor Juliet (2013), 'Triple Dividend' in Time on our side. Why we all need a shorter working week, Cote A. & Franklin J., eds, New Economics Foundation.
- Skidelsky R. & Skidelsky E., 2012, *How Much is Enough? Money and the Good Life*, Other Press, New York.
- Symoens, S., Bracke, P. (2007) 'Balanceren op de scheidingslijn tussen werk en gezin. Werk-gezin conflict en tevredenheid in Vlaanderen en andere Westerse landen', pp. 362-397, in: Pickery, J. (Ed.), SVR-Studie. Vlaanderen Gepeild! . Brussel: Studiedienst Vlaamse Regering.
- Van Peer Christine, 2015, De combinatie van arbeid en gezin bij eenoudergezinnen: strategieën en valkuilen, In *Arbeid en gezin een paar apart SVR Studie Lieve Vanderleyden & Marc Callens (red.)* 2015
- <http://positivesharing.com/2016/01/toyota-göthenburg-30-hour-work-week/>
- <http://brath.com/why-we-started-with-6-hour-work-days/>
- <http://www.fastcoexist.com/3051448/why-sweden-is-shifting-to-a-6-hour-work-day>
- <http://www2.alternative-wirtschaftspolitik.de/uploads/m0413b.pdf>
- <http://www.welt.de/wirtschaft/article124237668/IG-Metall-fordert-fuer-Familien-30-Stunden-Woche.html>
- https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/metaal/nieuws/1044769-werktijdenonderzoek_grootmetaal_5000_banen/