



Michel Husson
ABVVmetaal, Mei 2018

DE 35-URIGE WERKWEEK IN FRANKRIJK: EEN EVALUATIE

Iets meer dan 20 jaar geleden voerde de regering van Lionel Jospin de 35-urige werkweek in. Welke conclusies kunnen we vandaag trekken?

Hoe het begon: 1993 was een zwart jaar voor de werkgelegenheid. Het traditionele werkgelegenheidsbeleid 'pakke' niet meer, en zelfs onder de hoogst geschoolde werknemers was de werkloosheid hoog. Het idee dat werkloosheid te wijten is aan een gebrek aan kwalificaties, kwam op losse schroeven te staan. Er was nood aan een nieuwe visie. In 1995 wordt de wet-Robien ingevoerd. Het principe van deze wet (opvallend genoeg het werk van een rechtse regering) is eenvoudig: alle bedrijven die de arbeidsduur met 10 % verkorten (van 39 naar 35 uur) komen in aanmerking voor een verlaging van de sociale bijdragen, op voorwaarde dat ze ook 10 % meer banen creëren. De regeling is echter niet verplicht, en maar weinig bedrijven maken er gebruik van.

In 1997 ontbindt Jacques Chirac het parlement en komt links aan de macht. In het partijprogramma zit een wet over de 35-urige werkweek, die door de linkse regering in twee fases wordt ingevoerd: de wet-Aubry 1 en de wet-Aubry 2, zo genoemd naar de toenmalige minister van Arbeid. Het principe is hetzelfde als dat van de wet-Robien: de kosten die de overstap naar de 35-urige werkweek met zich meebrengt, worden gecompenseerd door de korting op

de sociale bijdragen. Dit keer is de overstap verplicht, behalve voor kleine bedrijven. Maar er is nog een belangrijk verschil: de wet-Aubry 1 verplicht de bedrijven slechts om 6 % extra banen te creëren. Aubry 2 stelt zelfs helemaal geen eisen meer op dat vlak: het is voldoende dat het bedrijf een overeenkomst sluit met de vakbonden.

EEN 'ANTI-ECONOMISCHE' MAATREGEL?

Tussen 1997 en 2002 vindt de overgang plaats naar de 35-urige werkweek. In die periode worden er in de private sector bijna 2 miljoen banen gecreëerd – sinds het begin van de 20e eeuw een absoluut record. Toch bestaat er vandaag geen groot draagvlak meer voor de korte werkweek. Waarom?

Het hoeft niet te verbazen dat de rechtse partijen en de werkgevers vanaf dag 1 alles in het werk hebben gesteld om het 'anti-economische' karakter van deze maatregel aan de kaak te stellen, in die mate zelfs dat zowat elk probleem werd afgedaan met een smalende 'het is de schuld van de 35 urenweek'. Het belangrijkste punt van kritiek was uiteraard de stijging van de loonkosten als gevolg van de 35 urenweek, als ook de negatieve gevolgen daarvan voor de

rentabiliteit en het concurrentievermogen. De arbeidstijdverkorting mocht inderdaad geen verlaging van het maandsalaris met zich meebrengen: het uurloon moest dus omhoog. Dat gold in het bijzonder voor het minimumloon, dat op uurbasis wordt berekend. Het minimumloon steeg op die manier automatisch met 11,4 %. De loonkosten kwamen dus onder druk te staan, wat had moeten leiden tot een stijging van het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde, ten nadele van de winst.

Maar de overheid probeerde een herverdeling van salarissen en winsten juist zoveel mogelijk te vermijden – dat was een cruciaal punt in de hele redenering. Ter compensatie werd een hele reeks instrumenten in het leven geroepen, zoals de verlaging van de socialezekerheidsbijdragen.

6 **1993 was een zwart jaar voor de werkgelegenheid.**

Die compensatie was legitiem: er zouden immers meer banen bijkomen, zodat de uitgaven ten gevolge van de werkloosheid zouden dalen.

Dat was echter niet de enige maatregel. Omdat de wet geen banencreatie eiste, nam de werkdruk toe. Dit was een logisch gevolg van het feit dat er niet voldoende nieuwe krachten werden aangeworven om de niet-gewerkte uren te compenseren. Stel, je hebt een bedrijf met 100 werknemers die 39 uur werken. Dat maakt een totaal van 3900 uren. Als die werknemers nu 35 uur gaan werken, maar er worden geen nieuwe medewerkers aangeworven, dan moeten ze dezelfde productie halen in 3500 werkuren. Hiervoor moet de arbeidsproductiviteit per uur plots met 11,4 % stijgen. De werknemers moeten veel harder werken en er zal een tekort aan werkkrachten zijn. In werkelijkheid werd dit effect slechts voor de helft gecompenseerd, zodat de arbeidsproductiviteit per uur met ongeveer 5 % steeg. Dat beperkte uiteraard de impact op de lonen, maar ook op de werkgelegenheid.

Het resultaat is dat het aandeel van de lonen niet steeg. Met andere woorden: de 'loonkosten per eenheid product', de verhouding tussen de lonen en de arbeidsproductiviteit, is min of meer constant gebleven. We kunnen dus niet als argument aanvoeren dat het concurrentievermogen onder deze maatregel lijdt. Het omgekeerde is waar, want volgens de neoliberale economen kunnen we enkel banen scheppen door de

loonkosten te verlagen. Dit weerhoudt hen er overigens niet van om voortdurend ten strijde te trekken tegen elke maatregel die de arbeidstijd wil verkorten. Ze baseren zich op subjectieve en zeer omstreden studies, maar vooral op de conceptuele verwarring tussen het aantal banen en het aantal gewerkte uren. Voorstanders van arbeidstijdverkorting beweren niet dat het aantal beschikbare banen vaststaat (natuurlijk niet – zij willen juist banen creëren!), maar gaan ervan uit dat het totale aantal arbeidsuren anders ingedeeld kan worden. Historisch gezien is dit altijd zo geweest: een hogere productiviteit maakt het mogelijk om de arbeidstijd te verkorten, en zo meer banen te scheppen. Maar dat gebeurt niet vanzelf: het is het resultaat van een sociale strijd die de geschiedenis van de arbeidersbeweging sinds haar ontstaan heeft getekend.

Nooit eerder werden er zo veel banen gecreëerd als in 1997 en in 2002, en daarvoor kunnen we maar één oorzaak aanvoeren: het beleid van arbeidstijdverkorting. Toch werd het succes van deze maatregel nooit echt onderkend, integendeel: het hele proces van arbeidstijdverkorting werd in feite geblokkeerd. Dit kan verklaard worden door de compenserende maatregelen die de werknemers opgelegd kregen.

DE ANDERE SPELERS OP DE ARBEIDSMARKT

De arbeidstijdverkorting ging gepaard met een aantal compenserende effecten. Veel overeenkomsten voorzagen in een

bevrozing of beperking van de loonstijging. Er werd een 'dagenforfait' ingevoerd. Vandaag werkt de helft van de kaderleden met een dergelijke regeling, wat betekent dat de taken in hun contract niet meer op weekbasis zijn georganiseerd. Via een gelijkaardige maatregel werd de mogelijkheid ingevoerd om de arbeidsduur vast te stellen op jaarbasis, zodat het weekrooster kan worden aangepast. Een hele reeks wetswijzigingen heeft het ook mogelijk gemaakt om de voorbereidingstijd voor het werk (omkleden enz.) en de verschillende pauzes buiten de officiële werkuren te doen vallen.

De verkorting van de wettelijke werkweek tot 35 uur betekent niet dat het verboden is om langer te werken. De wet bepaalt enkel de drempel waarboven overwerk tegen een hoger tarief moet worden betaald. Het was niet de bedoeling om het gebruik van overuren te beperken door de extra kosten voor



Historisch gezien is dit altijd zo geweest: een hogere productiviteit maakt het mogelijk om de arbeidstijd te verkorten, en zo meer banen te scheppen.



6

De kern van het debat is eerder ideologisch dan strikt economisch van aard.

de werkgever te verhogen of door het wettelijk toegestane quotum te verlagen.

De vrouwen kwamen er op diverse vlakken bekaaid van af. De overgang naar een werkweek van 35 uur bood geen oplossing voor de deeltijdse banen waarin een derde van de vrouwen min of meer verplicht actief is. Het aandeel van deeltijdse werk is weliswaar niet meer toegenomen en zelfs licht gedaald, maar dat komt vooral doordat er steeds minder werknemers in deeltijdse banen worden aangeworven, en niet doordat er echt sprake is van een omschakeling. Dat is een gemiste kans om de situatie van vrouwen in deeltijdse banen meer in overeenstemming te brengen met hun wensen. Gemiddeld werken vrouwen met een parttimebaan 23 uur – een 2/3-baan – terwijl ze ongeveer 32 uur zouden willen werken.

De omschakeling naar de 35-urige werkweek wees nog maar eens onverbiddeijk op de hypocrisie in de hele discussie rond de 'combinatie van werk, gezin en privéleven' – nog afgezien van het feit dat dit thema niet beperkt zou mogen blijven tot vrouwen. De wetten-Aubry boden meer flexibiliteit, maar verscherpten tegelijk de tegenstelling tussen arbeidstijd en sociale tijd. De verschuivingen in de arbeidstijden heeft ervoor gezorgd dat er meer gewerkt wordt op de momenten waarop vrouwen (op basis van de traditionele taakverdeling) de meeste vrije tijd nodig hebben. De organisatie van de arbeidstijd op jaarbasis heeft de situatie voor vrouwen nog verder verslechterd, omdat de arbeidspatronen nog onregelmatiger en onvoorspelbaarder zijn geworden. Tot slot zijn vrouwen oververtegenwoordigd in

beroepen in de publieke sector (zoals de gezondheidszorg) waar de arbeidstijdverkorting is doorgevoerd zonder dat er nieuwe banen bijkwamen, en waar de werkdruk dus een stuk hoger kwam te liggen.

Toch blijkt uit personeelsenquête dat een meerderheid van de werknemers de 35 urenweek beschouwt als een verworven recht, en dat ze niet meer terug zouden willen. Rechts, dat na 2002 weer aan de macht kwam, heeft voortdurend geprobeerd om de 35-urige werkweek in twijfel te trekken, maar had niet de moed om de maatregel zomaar terug te draaien. Bovendien hebben de meeste werkgevers zich aangepast, en er is nauwelijks gebruikgemaakt van de in 2008 geïntroduceerde uitzonderingsmogelijkheden.

ONDANKS ALLES EEN OVERWEGEND POSITIEF RESULTAAT

De ervaring van de 35 urenweek is in het collectieve geheugen van de werknemers niet uitsluitend positief. Dat komt vooral doordat de rechtse partijen (en de neoliberaale economen) voortdurend hebben geprobeerd het publiek ervan te overtuigen dat de 35-urige werkweek een slecht idee was. Hoewel links in 2012 weer aan de macht kwam, hebben de linkse partijen zich nooit laten voorstaan op de 35 urenweek. Ze zwijgen er liever over.

De kern van het debat is eerder ideologisch dan strikt economisch van aard. De vijandige houding van de werkgevers kan worden verklaard door het feit dat de arbeidstijdverkorting op een 'autoritaire' manier (via een wet) werd opgelegd. De werkgevers voelden zich beknot in hun mogelijkheden om het werk te organiseren. En links toonde zich van meet af aan meer dan bereid om de scherpe kantjes van de wet af te halen.

In een recent parlementair verslag (het verslag-Romagnan uit 2014) blijkt dat de balans na jaren eindelijk naar de positieve kant doorslaat. In dit verslag wordt de 35 urenweek omschreven als "een economisch efficiënt beleid, en een onbetwistbare sociale verworvenheid". De hierboven genoemde negatieve aspecten zijn onmiskenbaar, maar doen niets af aan de positieve effecten van de omschakeling. Het is zaak om die negatieve effecten opnieuw onder de loep te nemen, om zo het project voor

arbeidstijdverkorting opnieuw te definiëren en ten volle te realiseren in al zijn economische en sociale aspecten. De arbeidstijd zou hoe dan ook afnemen, maar dan in een regressieve vorm. In een maatschappij waar 10 % van de bevolking werkloos is (dus geen arbeidstijd heeft), en waar 20 % (voornamelijk vrouwen) 20 uur werkt en de rest 40 uur, is de gemiddelde arbeidsduur dezelfde als in een maatschappij met volledige tewerkstelling waar iedereen 32 uur werkt.

Het recht op werk is een voorwaarde van de sociale democratie, en een verkorting van de arbeidstijd is een manier om dit recht te waarborgen. Het is dan ook noodzakelijk om deze historische eis van de arbeidersbeweging nieuw leven in te blazen. In dat opzicht juichen we de campagne voor een 32-urige werkweek toe, die vorig jaar door de vakbond CGT werd gelanceerd. De verkorting van de arbeidstijd moet opnieuw een centrale plaats krijgen in het publieke debat, zoals wordt voorgesteld door een collectief van invloedrijke mensen.

Michel Husson
Econoom voor Ires
www.ires-fr.org

6

Het recht op werk is een voorwaarde van de sociale democratie, en een verkorting van de arbeidstijd is een manier om dit recht te waarborgen.



e-doc

Mei 2018

ARBEIDSDUURVERMINDERING