



e-doc



Mei 2018



**ARBEIDSDUURVERMINDERING**

# HET GEVECHT OM ONZE TIJD

Soms wordt een woord verzwaaard met zoveel meningen dat het moeilijk wordt om er neutraal over te spreken. Arbeidsduurvermindering is zo een woord. Het verminderen van de arbeidsduur is doorheen de geschiedenis van de arbeidersbeweging zelfs omschreven als een 'gevecht om tijd'. Bekijken op zeer lange termijn is het onmiskenbaar dat we zowel op dag-, week- als jaarbasis minder uren werken dan voorheen. Met dien verstande dat deze dalende trend de laatste tientallen jaren gestabiliseerd is (dan wel in sommige landen zelfs terug gestegen is), en dat de politieke mantra om 'langer te werken' de afgelopen periode hier ook een impact op gehad heeft.

Het is wel neutraal om te zeggen dat de eis om minder uren te werken vanuit werknemerszijde enerzijds een eis was voor een menswaardig bestaan (de achturedag) en anderzijds een tewerkstellingseis (het werk herverdelen). De eis voor arbeidsduurvermindering was evenwel de laatste tijd in de verdrukking geraakt als een economisch onverantwoorde eis. Discussies of arbeidsduurvermindering financieel gecompenseerd of 'aangemoedigd' wordt of niet (werknemer en/of werkgever), op individuele of collectieve basis moest geregeld worden, tijdelijk of permanent moest zijn, deed de thematiek vaak verzanden.

Tot begin dit jaar de grootste Europese vakbond – IG Metall – in een van de sterkste Europese economieën Duitsland – stakingsacties aankondigde voor 6 % loonsverhoging en een 28 urenweek.

**Laat ons met open vizier de mogelijkheden, de moeilijkheden, de voordelen en de nadelen van de verschillende vormen bekijken.**

IG Metall eist dat elke werknemer in de Duitse metaal op individuele basis recht moet hebben om haar/zijn arbeidstijd gedurende een periode van twee jaar te laten dalen van 35 uur per week naar 28 uur per week. Voor de kost draaien werkgever en werknemer op. Het gaat om een vrijwillige en tijdelijke arbeidsduurvermindering. Na de periode van twee jaar moet de werkgever een terugkeer naar een voltijdse baan garanderen. Kort door de bocht zou men kunnen zeggen dat het gaat om een vorm van sectoraal tijdskrediet (grotendeels op kosten van de werknemer).

Daardoor kwam plots de (collectieve) arbeidsherverdeling/vermindering terug op de sociale agenda, en dit op verschillende vlakken:

- als onderdeel van een werkgelegenheidsbeleid: na de (financiële en economische) crisis van 2008 onderzocht de Internationale Arbeidsorganisatie verschillende systemen van tijdelijke werkloosheid. Ze concludeerden dat hiermee honderdduizenden jobs gered werden. Het Belgische systeem zou zelfs het grootste effect hebben. Wat is tijdelijke werkloosheid anders dan een tijdelijke arbeidsduurvermindering? Laat ons ook helemaal niet vergeten dat onze fondsen voor bestaanszekerheid zeker in deze periode een belangrijke rol hebben gespeeld om de crisis voor de werknemers te verzachten.

- als onderdeel van een kwaliteitsvol personeelsbeleid: het Zweeds experiment met de zesuredag in een rusthuis in Svartedalens werd makkelijk als mislukt omschreven. Alleen was het niet mislukt. Er werden immers reeds nieuwe experimenten aangekondigd en er was bovendien een onmiskenbaar positieve impact op de gezondheid van het personeel en de kwaliteit van de zorg. Het zou een vergissing zijn om deze elementen niet mee te nemen in de conclusies.
- als onderdeel van een betere work-life balance: een van de belangrijkste afwegingen voor de nieuwe generaties werknemers op de arbeidsmarkt: meer (persoonlijke) tijd (28 % van de Belgen wil meer vrije tijd).

Laat ons de woorden niet langer verzwaren en de inhoud – het gevecht om tijd – terug opnemen. Zonder vooraf te zeggen: "Dit is het en niets anders". Laat ons met open vizier de mogelijkheden, de moeilijkheden, de voor- en de nadelen van de verschillende vormen bekijken. Waar zitten de plussen en de minnen, voor de werknemer, de werkgever, de overheid, de samenleving, voor ons allemaal samen. Want samen maken we de toekomst.

**Georges De Batselier**  
Voorzitter







# “DE DERTIG- URENWEEK IS REALISTISCH”

POLITICOLOOG OLIVIER  
PINTELON OVER HET BELANG  
VAN TIJD EN DE WENSELIJK-  
HEID VAN EEN COLLECTIEVE  
ARBEIDSDUURVERMINDERING

Olivier Pintelon, politicoloog en kernlid van de denktank Minerva, maakte als jonge papa zelf de impact mee die kinderen kunnen hebben op een carrière. Het inspireerde hem tot het schrijven van een boek over arbeidstijd dat in het najaar bij EPO verschijnt: *De strijd om tijd*. We namen alle tijd voor een interview.



**Gemiddeld verricht een man 35 uur betaalde arbeid per week, een vrouw 26 uur. De optelsom geeft 60 uur. Dat is niet in evenwicht met het vele huishoudelijke werk en de zorgtaken.**

#### OM MET DE DEUR IN HUIS TE VALLEN: WAAROM MOET DE VAKBEWEGING VAN ARBEIDSDUURVERMINDERING EEN THEMA MAKEN?

**Olivier:** De vakbeweging moet dat doen om verschillende redenen, waarvan deze de voornaamste zijn. Een eerste reden is man-vrouw-gelijkheid. Tweeverdienerschap is meer en meer de norm geworden. Het gevolg is dat we op gezinsniveau vaak meer werken dan pakweg in de jaren 1960. Gemiddeld verricht een man 35 uur betaalde arbeid per week, een vrouw 26 uur. De optelsom geeft 60 uur. Dat is niet in evenwicht met het vele huishoudelijke werk en de zorgtaken. Ik pleit er daarom voor om de nieuwe norm rond de 30 uur voor de twee partners te leggen. Mannen en vrouwen zullen dan gemiddeld evenveel werken. Hierdoor zal de loonkloof die nu nog steeds 20 % bedraagt, sterk verminderen.

Arbeidsduurvermindering moet ook op de agenda worden geplaatst omwille van de werkbaarheid van het werk en de gezondheid van de werknemers. Onderzoek wijst uit dat mensen die veel werken, hun gezondheid op het spel zetten. Vooral structureel overwerk en atypische uren, zoals shiften, nachtwerk, oproepcontracten, zijn heel


stresserend en belastend. Tegelijk tonen buitenlandse experimenten waarbij de arbeidsduur wordt verminderd, aan dat daardoor een substantiële gezondheidswinst kan worden geboekt. Minder stress, minder slaapproblemen en een meer actieve levensstijl.

Tenslotte zal arbeidsduurvermindering leiden tot een betere verdeling van de betaalde arbeid. Er zullen minder onvrijwillig deeltijds werkenden zijn en minder werklozen. Vandaag schreeuwen de gezinnen om tijd, terwijl anderen niets liever dan werk of extra uren zouden willen. Een onhoudbare tegenstelling.

**DAT IS GEK, HET REGERINGSBELEID IS ER NET OP GERICHT ZOVEEL MOGELIJK MENSEN ZO VEEL MOGELIJK TE DOEN WERKEN. GAAN ZIJ DIE VANDAAG PLEITEN VOOR ARBEIDSDUURVERMINDERING NIET IN TEGEN DE TIJDSGEEST?**

**Olivier:** Wat de regering doet, gaat in inderdaad in de tegengestelde richting. De regering moedigt het presteren van overuren aan door het verrichten van overuren te vergemakkelijken en flexi-jobs mogelijk te maken. In die zin gaat arbeidsduurvermindering in tegen de tijdsgeest. Maar dit mag voor de vakbeweging geen reden zijn om in het defensief te blijven. Tijd is het meest schaarse goed. Dit schaarse goed moet eerlijker worden verdeeld tussen de werkenden en werklozen, tussen de onvrijwillig deeltijdsen en de mensen die gedwongen overwerken, tussen mannen en vrouwen en niet te vergeten tussen rijk en arm. De vakbeweging moet als sociale beweging vernieuwende ideeën naar voren schuiven en zo een concreet alternatief voor het regeringsbeleid bieden.

Het is daarom goed dat de Duitse metaalvakbond IG Metall, de grootste vakbond in Europa, de arbeidstijd opnieuw op de syndicale agenda heeft gezet. Lange tijd lag de focus in het discours op langer werken en flexibeler werken. Met het akkoord in Duitsland heeft de vakbeweging het signaal gegeven heeft dat het aan de werknemers is om te beslissen wanneer ze werken, en niet aan de werkgevers of de regering. De symbolische waarde van dit signaal kan niet worden onderschat.



**Arbeidsduurvermindering gaat in tegen de tijdsgeest, maar dit mag voor de vakbeweging geen reden zijn om in het defensief te blijven.**

**Tijd is het meest schaarse goed. Dit schaarse goed moet eerlijker worden verdeeld tussen de werkenden en werklozen, tussen de onvrijwillig deeltijdsen en de mensen die gedwongen overwerken, tussen mannen en vrouwen en niet te vergeten tussen rijk en arm.**

**WELKE INITIATIEVEN KUNNEN VOLGENS JOU ONDERNOMEN WORDEN OM EEN ARBEIDSDUURVERMINDERING TE REALISEREN?**

**Olivier:** Op korte termijn moet het pad worden geëffend voor de invoering van de 30 urenweek. Dit kan door incentives te creëren voor bedrijven om op vrijwillige basis een arbeidsduurvermindering door te voeren en door de obstakels daarvoor weg te werken. Iets gelijkaardigs is gebeurd in Frankrijk waar bij wet werd voorzien in de mogelijkheid om op vrijwillige basis naar 32 of 35 urenweek over te stappen. De wet vereiste een minimum aan compenserende aanwervingen in ruil voor kortingen op de loonkosten. De geest van die wet, genoemd naar christendemocratische politicus Gilles De Robien, kan eenvoudig vertaald worden naar de Belgische context. Het Planbureau heeft al in de jaren '90 berekend dat er zo tot 93.000 arbeidsplaatsen kunnen gecreëerd worden. Op die manier zullen een aantal goede praktijken groeien. Deze praktijken zullen aantonen dat het kan, wat een wervend effect zal hebben. In die zin zijn de experimenten met de 30 urenweek in het Zweedse Göteborg inspirerend geweest voor de hele wereld.

Daarnaast is een kaderwet nodig waarin de wekelijkse arbeidsduur op langere termijn stapsgewijs wordt verminderd naar 30 uur, ook voor die bedrijven die niet op vrijwillige basis zijn overgegaan tot arbeidsduurvermindering. Een redelijke termijn voor die transitie lijkt me twintig jaar. De eerste tussenstap lijkt me de verplichte 35 urenweek. Zo'n wet verandert de context voor de bedrijven en biedt mogelijkheden voor de vakbonden om op sector- en bedrijfsniveau over arbeidsduurvermindering te onderhandelen. Zonder een kaderwet wordt het heel moeilijk, want arbeidsduurvermindering is taboe voor veel werkgevers. In de jaren 1990 heeft de ceo van Danone publiek opgeroepen tot experimenten rond de 4 dagenweek. De Franse koepel van werkgevers heeft dit project zorgvuldig getorpedeerd.

**WE HEBBEN HET NOG NIET GEHAD OVER DE MODALITEITEN VAN DE ARBEIDSDUURVERMINDERING. EEN ARBEIDSDUURVERMINDERING KAN INDIVIDUEEL OF COLLECTIEF ZIJN, MET OF ZONDER LOONBEHOUD, WELKE MAATREGEL IS HET MEEST EFFECTIEF?**

**Olivier:** Om effect te hebben, moet het gaan om een collectieve maatregel. Een collectieve arbeidsduurvermindering zal meer vrijheid creëren dan een individuele keuze. Bovendien heeft een individuele arbeidsduurvermindering een negatief genereffect. Vrouwen maken er gebruik van voor huishoudelijk werk en kinderopvang, waardoor de genderongelijkheid net versterkt wordt in plaats van vermindert. Daarnaast zorgt een collectieve arbeidsduurvermindering ervoor dat iedereen ervan kan genieten. Vandaag ligt het voor een aantal profielen en sectoren gevoelig om minder te gaan werken. Tenslotte zijn de bedrijven bij een collectieve arbeidsduurvermindering gedwongen om de arbeidsorganisatie ter herbejken en vervangende aanwervingen te doen. Als de arbeidsduurvermindering individueel is, is het risico groter dat de werklast van de werknemer niet daalt, maar dat hij meer taken op minder tijd moet doen.

Even belangrijk is dat de arbeidsduurvermindering niet gepaard gaat met loonverlies. Als er inkomensverlies is, zullen eenverdieners het zich niet kunnen veroorloven.

**LEGT EEN COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING DE KOSTEN DAN NIET VOLLEDIG TEN LASTE VAN DE BEDRIJVEN? VELEN Zouden ZEGGEN DAT DAT SLECHT IS VOOR DE ECONOMIE EN ONBETAALBAAR VOOR DE BEDRIJVEN.**

**Olivier:** De financierbaarheid is eigenlijk een drogreden. Bij nageoeg elk voorstel tot vermindering van de arbeidsduur werd geopperd dat dat slecht zou zijn voor de economie en onbetaalbaar voor de bedrijven. Na enige tijd bleek dat argument steeds onjuist te zijn geweest. Arbeidsduurvermindering heeft zelden iets gekost aan de werkgevers, omdat de overheid altijd mee financierde of doordat de arbeidsduurvermindering werd gecompenseerd door een grotere productiviteit. Dat leert ons bijvoorbeeld de Franse 'trente-cinq heures'. Maar ook een blik achter de schouders is verhelderend. Zo heeft William Senior, adviseur van de Britse regering in 19e eeuw, ooit beweerd dat de invoering van de 10 uredag voor tieners en vrouwen economisch onmogelijk was. Later bleek dit een historische blunder te zijn. Hetzelfde geldt voor de invoering van de 30 urenweek. Er bestaat geen twijfel over dat de invoering ervan realistisch is.

**Begin jaren '80 vloeide een groter deel van de welvaart naar de loontrekkende. Een eerlijker verdeling van de welvaart kan een deel van de kost van een kortere werkweek dragen.**

**Een kortere werkweek is fundamentele gezondheidspromotie.**

**DE ARBEIDSDUURVERMINDERING MET LOONBEHOUD MOET TOCH GEFINANCIERD WORDEN, HOE KOMEN WE DAN CONCREET AAN HET NODIGE GELD?**

De arbeidsduurvermindering kan worden gefinancierd door de groei van de productiviteit, via een heroriëntering van de bedrijfssubsidies en door een afroaming van de winstdividenden. De productiviteitsgroei zal de volgende jaren rond de 1 % draaien. Een deel van die efficiëntiewinst kan ingezet worden om de werkweek collectief te verkorten. Een tweede belangrijke financieringsbron is een heroriëntering van de bestaande bedrijfssteun. De kortingen op de sociale bijdragen en de loonsubsidies lopen in ons land samen op tot dertien miljard euro. We zijn daarmee zowat Europees kampioen. We moeten met de kam door die stelsels en de middelen heroriënteren in functie van arbeidsduurverkorting met een minimum aan compenserende aanwervingen. Tenslotte is ook in België de verhouding tussen arbeid en kapitaal stilaan scheefgegroeid. Begin jaren '80 vloeide een groter deel van de welvaart naar de loontrekkende. Een eerlijker verdeling van de welvaart kan een deel van de kost van een kortere werkweek dragen.

Daarnaast heeft een arbeidsduurvermindering niet alleen kosten. Er zullen ook baten zijn in de vorm van terugverdieneffecten. Zo zullen er minder werklozen zijn, ook zullen deeltijdsers meer uren kloppen. Daarnaast zal de populariteit van 4/5-stelsel sterk verminderen, wat zal leiden tot minder uitgaven voor tijdskrediet. Ten slotte hebben we nog de gezondheidswinst. Minder stress en een gezondere levensstijl kan op termijn enorme sommen besparen, al is een exacte simulatie moeilijk. In een tijd waarin er voor het eerst meer arbeidsongeschikten dan werklozen zijn, toch een belangrijk element. België heeft elk jaar meer dan vier miljard euro uit aan langdurig zieken. Burn-out is een ware epidemie. Een kortere werkweek is een van de evidente antwoorden. Het is fundamentele gezondheidspromotie.

**Een kortere werkweek is mogelijk zonder dat de werkdruk de hoogte in schiet. Dat kan bijvoorbeeld door te investeren in betere hulpmiddelen of een slimmere arbeidsorganisatie.**

**ER IS NU AL GEBREK AAN ARBEIDSKRACHTEN VOOR BEPAALDE FUNCTIES. SOMMIGEN Zouden BEWEREN DAT EEN COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING NOG MEER KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT ZOU DOEN ONTSTAAN.**

**Olivier:** Met de krapte op de arbeidsmarkt valt het redelijk goed mee. Toch als we kijken naar het aantal officiële werklozen. In jaren 1950 waren er maar 50.000 officiële werklozen. Nu zijn het er ongeveer 400.000, dat is acht keer zoveel. Dat er een zekere krapte op de arbeidsmarkt is, is trouwens eerder een zegen dan een vloek. In jaren 1950 viel het zaterdagwerk net weg door de hevige concurrentie op de arbeidsmarkt. Werknemers hadden de jobs voor het kiezen. In economisch gunstige omstandigheden kunnen sociale correcties gemakkelijker worden afgedwongen. Voor knelpuntberoepen stelt zich inderdaad een probleem, maar dit kan worden opgevangen door de arbeidsduurvermindering stapsgewijs in te voeren. Als daarnaast vormingsinitiatieven worden genomen en de arbeidsvoorwaarden verbeteren, zal de krapte zich op termijn oplossen.

**JE WEES AL OP HET FEIT DAT WERKNEMERS DIE HUN ARBEIDSTIJD VERMINDEREN, VANDAAG VAAK NIET WORDEN VERVANGEN. BESTAAT ER GEEN RISICO DAT EEN COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERMINDERING ZAL LEIDEN TOT EEN VERHOOGING VAN DE WERKDruk?**

**Olivier:** Om die reden ben ik er tegen om de arbeidsduurvermindering te geleidelijk te doen. Het moet een direct effect hebben, bv. via een vrije namiddag op woensdag of vrijdag. Als de werkgever de arbeidsduurvermindering kan compenseren door de werkdruk te verhogen, schiet het zijn doel voorbij. Er zijn twee technieken om een hogere werkdruk te vermijden: een betere arbeidsorganisatie met betere hulpmiddelen én compenserende aanwervingen. Een kortere werkweek is mogelijk zonder dat de werkdruk de hoogte in schiet. Dat kan bijvoorbeeld door te investeren in betere hulpmiddelen of een slimmere arbeidsorganisatie. Zo wordt er vandaag nog veel tijd verloren. Denk maar aan de inefficiënte mail- en vergadercultuur. Daarnaast denk ik aan het opleggen van een minimum aan compenserende aanwervingen van 50 %. Ik ben voorstander van het cascadestelsel. Voor elke functie moet bekeken worden welke taken kunnen worden afgestaan. Iedereen moet zich toeleggen op de zaken waar hij / zij écht goed in is. Nu komen we daar soms gewoonweg niet toe. In Frankrijk zijn er veel experimenten met de 4 dagenweek geweest. De cascade werd veelvuldig toegepast. In de briochebakkerij Pasquier werkte zelfs de ceo vier dagen. Als dat geen statement is ...





# DE VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR IN BELGIË: EEN HISTORISCH OVERZICHT

## EEN KORTE INLEIDING

De strijd om arbeidsduurvermindering beroerde de arbeidersbeweging van bij haar ontstaan. Dat hoeft niet te verbazen. Toen de industrialisering zich begin 19e eeuw op gang trok, was de werkgever almachtig. Dankzij het cijnskiesrecht hadden de welstellende klassen de politieke macht in handen en zetten de zij de sociale wetgeving naar hun hand. Concreet betekende dat dat arbeiders zich niet mochten verenigen om collectief hun belangen te verdedigen en dat de werkgevers almachtig waren. Op de werkvloer waren arbeidsdagen tot twaalf, zelfs veertien uur, naast lage lonen en barslechte arbeidsomstandigheden, daardoor niet uitzonderlijk.

De eis om arbeidsduurvermindering stak dan ook al vrij vroeg de kop op. Waarbij al zeer vroeg, zeer concreet de achturedag vooropgesteld werd. Die achturedag heeft vele vaders. De Engelse renaissance-humanist, jurist, filosoof en staatsman Thomas More is daar één van. Hij pleitte in zijn *Utopia* (1516), waarin hij het politieke systeem van een ideale niet-bestaande eilandstaat beschrijft, al voor een arbeidsdag van zes uur met ook tien uur vrije tijd en acht uur slaap.

In de 19e eeuw was het Robert Owen, de vader van de Engelse en evengoed internationale coöperatieve beweging, die als een

van de eersten zeer concreet de achturedag verdedigde in zijn *Catechismus voor de arbeiders* (1833). De Engelse vakbeweging eiste die achturedag één jaar later al op en vanaf 1 mei 1866 wilde ook de Amerikaanse vakfederatie, de Federation of Organized Trades and Labor, een wettelijke arbeidsdag van acht uur.

Zo'n arbeidsdag was tien jaar eerder al wettelijk gerealiseerd in de bouwsector in Australië. Australië was evenwel de spreekwoordelijke uitzondering op de regel. In de rest van de geïndustrialiseerde wereld, de Verenigde Staten en Europa, bleven ellenlange werkdagen de regel. Midden jaren 1860 bijvoorbeeld zetten de Engelse metaalbewerkers en in hun zog hun Belgische collega's nog een actie op voor de realisatie van de tienuredag. De achturedag bleef vooralsnog een verre utopie.

## DE EERSTE MEI ALS 'BRANDVERSNELLER'

Tot midden jaren 1880. Toen werd in de Verenigde Staten (VS) opnieuw een actie opgezet voor de achturedag. Op 1 mei 1886 staakten zelfs 340.000 arbeiders in de VS voor zo'n verkorte arbeidsdag. In Chicago leidde dit tot een lock-out, waarbij alle arbeiders op straat werden gezet. Op een protestmeeting op 3 mei vielen bij confrontaties met de politie van Chicago zes doden. Eén dag later nam een groep anarchisten

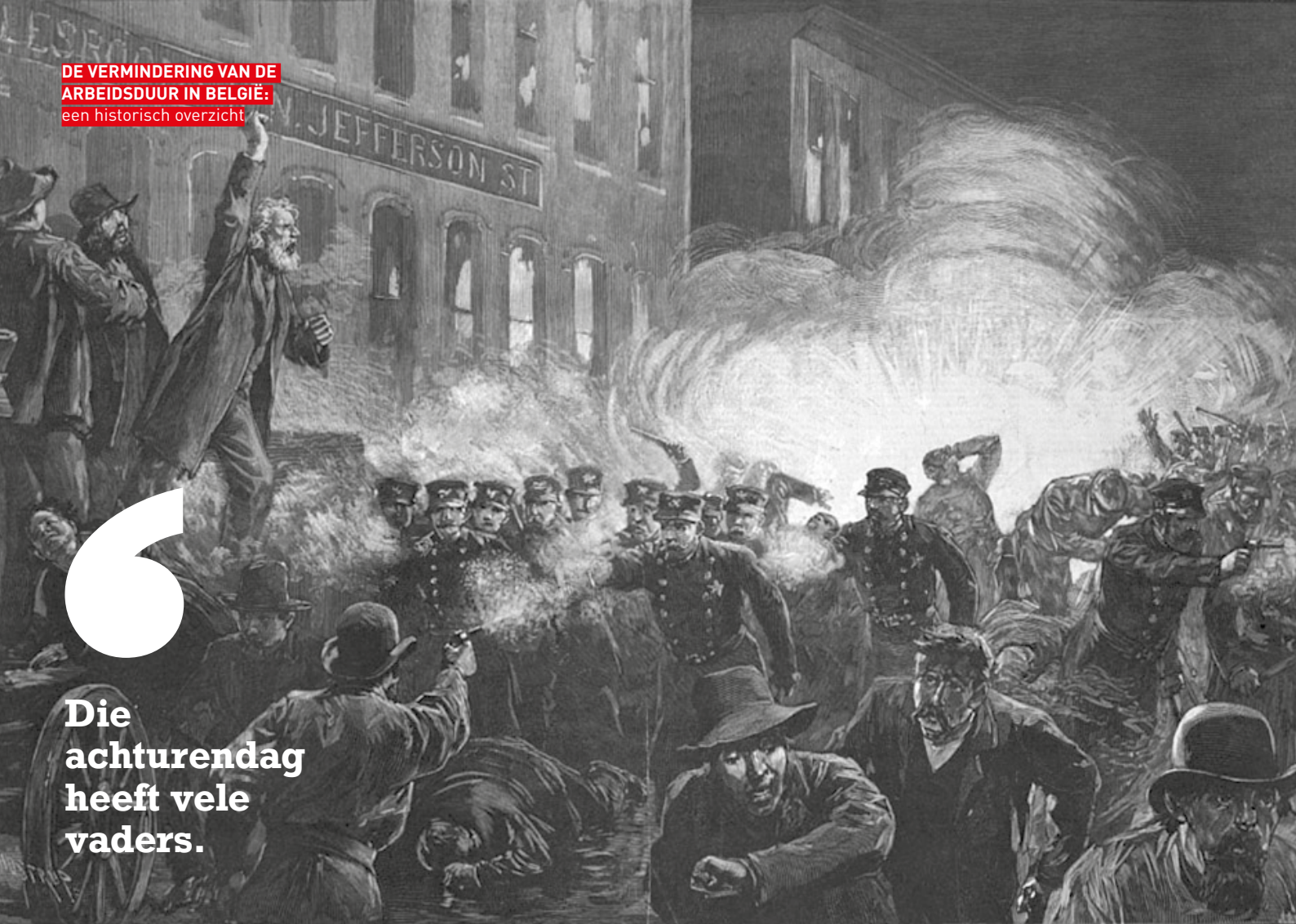
wraak. Zij smeten een bom tussen de ordediensten. Acht politieagenten kwamen daarbij om. Daarop opende de politie het vuur en werden talloze stakers neergekogeld. Zes anarchisten werden na een schijnproces ter dood veroordeeld. Drie van hen worden op 11 november 1887 opgehangen.

Maar ook in Europa maakte de achturedag opgang. Evengoed in 1886 bepleitte de Belgische geneesheer en socialistische voorman César De Paepe op een internationaal socialistisch congres met succes de wettelijke beperking van de arbeidsdag tot acht uur. Verder moeten de arbeiders



**De strijd om arbeidsduurvermindering beroerde de arbeidersbeweging van bij haar ontstaan.**





Die achturedag heeft vele vaders.

volgens hem ook acht uur kunnen rusten en zich acht uur met politiek kunnen bezighouden. Vrouwen mochten maar zes uur per dag werken. Dit congres pleitte ook voor de heroprichting van een socialistische internationale. De vorige, zeg maar de Eerste Internationale, opgericht in 1864, ging in de jaren 1872-1876 ten onder aan de tweespalt tussen de sociaaldemocraten en de anarchisten.

In november 1888 hield het internationaal vakbondcongres van London evengoed een pleidooi voor een achturige werkdag. De Gentse socialistische voorman Edward Anseele pleitte er toen voor een internationale manifestatie voor de vrijheid van vereniging.

De oproepen voor de achturedag en het aanhalen van de banden tussen de verschillende socialistische verenigingen van Europa, van de wereld verstregelden zich alsmaar meer. Op het congres van de Belgische Werkliedenpartij (BWP) van april 1889 te Jolimont vroeg Bernimoulin, de vertegenwoordiger van de Luikse metaalbewerders, op zijn beurt dat de Belgische Werkliedenpartij, de BWP, op de internationale socialistische congressen van Parijs, later op het jaar, werk zou maken van een dag waarop gestaakt zou worden om de achturedag onder de aandacht van de arbeiders en de publieke opinie te brengen.

Het zaadje was geplant en van dan af volgden de gebeurtenissen zich elkaar in

ijltempo op. Eveneens in 1889 riep de American Federation of Labor 1 mei 1890 uit als strijddag voor de achturedag. Het internationaal socialistisch congres van de marxisten van juli 1889 te Parijs (met naast Anseele en De Paepe, ook andere Belgen zoals Jean Volders en Alfred Defuisseaux) sloot zich daarbij aan. De BWP zelf deed hetzelfde op haar zesde jaarlijkse congres te Leuven op 6 en 7 april 1890. De federaties van de partij werden vrijgelaten om deze strijd- of feestdag in te vullen.

**1 MEI 1890 IN BELGIË : DE ACHTURENDAG WORDT OP DE KAART GEZET**

Waar de BWP sterk ingeplant was, werd gewoonlijk gekozen voor acties (stakingen, optochten ...) overdag. Waar de partij minder

sterk stond, werd gewoonlijk geopteerd voor een avondmanifestatie. Wij reconstrueerden die dag op basis van politieverlagen ...

In Henegouwen werd gestaakt en was de staking algemeen bij de mijnwerkers. In Luik werd overdag gemanifesteerd en staakten de mijnwerkers eveneens. In Gent, Brussel en Leuven koos men voor avondmanifestaties. Maar steevast loerde de eis om arbeidsduurvermindering om de hoek.

In Gent startte de 1e meistoet op de Korenmarkt. Vandaar ging het over de Veldstraat en de Kouter naar zaal Valentino op de Kuiperskaai. Hier en in zaal Concordia in de Belgradestraat waren er meetings met als belangrijkste sprekers Anseele en Léopold Procureur. Daarna ging(en) de stoet(en) naar De Vooruit op de Garenmarkt. Procureurs brochures over het Achturenwerk werden in grote getale rondgedeeld.

In Brussel kwamen de arbeiders tegen zeven uur 's avonds samen aan de Beurs voor een optocht door de stad die eindigde aan het Volkshuis, toen nog in de Beierenstraat. Het Volkshuis hing vol transparanten met daarop de volgende slogans die ook in de stoet werden megedragen: Avec la journée de 8 heures, la santé publique s'améliore; Avec la journée de 8 heures, diminution du nombre de chômeurs; Les salaires augmentent à la suite de la diminution des heures de travail. (Ministère du travail de New York); Réclamez la journée de 8 heures, pour que l'aisance règne dans les familles; Les travailleurs ne sont pas des esclaves; Votre santé et vos salaires sont compromis par les longues journées; Les longues journées



tuent et démoralisent la classe ouvrière; Les ouvriers fileurs de lin travaillent 14 heures pour 2 francs; les facteurs d'instruments de musique, 12 heures pour 4 francs; Ouvrier, ne l'oubliez pas ! La journée de 8 heures permet l'organisation de la classe ouvrière.

In Antwerpen vormde zich een stoet (400 man) na verschillende meetings in de buurgemeenten (Antwerpen, Borgerhout, Merksem en Berchem) op de Sint-Jansplaats om met vaandel en muziek langs verschillende straten door de stad te gaan richting lokaal De Werker, Diepestraat. De rode vlaggen hingen buiten aan de socialistische lokalen. Op de spandoeken lezen we: Hoe minder werk, hoe meer loon; Door

BWP organiseert acties en manifestaties in heel België

vereniging alles, zonder vereniging niets; Wij willen wel werken als mensen maar niet als lastdieren; De toekomst is aan het socialisme ...

Voor Henegouwen gaven de ordediensten volgende cijfers door: Bassin du Centre : 21.850 stakers en 5.000 deelnemers aan de 1e meimanifestatie die van Haine-St.-Paul naar La Louvière en Jolimont ging en werd ontbonden te Lontain; Bassin de Charleroi: 27.000 stakers; 15 tot 16.000 daarvan namen deel aan de 1e meimanifestatie; Bassin de Mons: 15.785 stakers, 2 tot 3000 deelnemers aan de manifestatie.



**Tot de Eerste Wereldoorlog bleef de achturedag een wensdroom voor veel arbeiders.**

Arbeidsdagen tot twaalf, zelfs veertien uur, naast lage lonen en barslechte arbeidsomstandigheden waren niet uitzonderlijk.

340.000 arbeiders staken in Chicago met een lock-out als gevolg. In België pleit César de Paepe voor de wettelijke beperking van de arbeidsdag tot acht uur.

American Federation of Labor roept 1 mei 1890 uit als strijddag voor de achturedag.

BEGIN 19<sup>e</sup> EEUW

1 MEI 1866

1 MEI 1889

1 MEI 1890



In Haine-St.-Pierre (Jolimont) kwamen de betogers samen vanuit de omliggende gemeenten. Zij vormden daar een stoet die vervolgens naar het gehucht Redemont trok. Op dat moment waren er 6.000 betogers. Op de gemeenteplaats van La Louvière waren dat er 8.000. Van La Louvière ging het naar Houdeng, La Hestre, Fayt en Morlanwelz. In de stoet liepen ook fabrieksdirecteurs mee. Zij kregen de garantie dat er op 2 mei gewerkt zou worden.

In de Borinage komen de betogers samen aan het Volkshuis van Wasmes, place St.-Pierre om half tien. De arbeiders van de mijnen van Hornu en Wasmes kwamen er samen in hun zondags pak met een rood lint in hun knoopsgat. Daarna kwamen de arbeiders uit de andere gemeenten: Warquignies, Pâturages, Quaregnon, met de vlag op kop. Van Wasmes ging het naar Warquignies. Rond elf uur werden daar 9 tot 10.000 betogers geteld. De muziekkorpsen speelden de Marseillaise – van De Internationale was toen nog geen sprake.

Uit de gebouwen hingen veel socialistische vlaggen. Dan ging het verder naar Hornu, Quaregnon, Flénu, Cuesmes, Frameries. Daar kwam de stoet aan om vier uur. Hier werd beloofd dat de Fédération Boraine een manifest naar de Kamer zou sturen om de achturedag op te eisen. De dag eindigde met een bal, zonder ongeregelheden.



In Charleroi kwam rond de middag een stoet van 15 tot 18.000 man aan. Samen met de metaalbewerkers en de glasbewerkers waren er zo'n 35.000 stakers. Het merendeel van hen nam deel aan manifestaties in de eigen gemeente, of werkte thuis, in de moestuin. De intrede in Charleroi was om elf uur. De stoet kwam aan met de muziekmaatschappij Eureka van Jumet op kop. De stoet trok vreedzaam door de stad. Alle muziekmaatschappijen spelen de Marseillaise, toen het officieuze volkslied van de socialistische arbeidersbeweging. Doordat de rode vlag verboden is, ziet men veel Franse en maar drie Belgische vlaggen.

Op veel spandoeken wordt de achturedag en het algemeen stemrecht geeist.

In Luik was er veel leven vanaf 's morgens. De arbeiders kwamen toe uit de omringende gemeenten, soms per trein. In een aantal fabrieken gingen de arbeiders wel aan de slag, maar legden ze het werk neer om acht uur. In de mijnen was de staking algemeen. Veel betogers kwamen in werkkledij. Om tien uur vormde de stoet zich op de place Verte. Om elf uur zette de stoet (tenminste 5.000 man) zich in gang. Het traject nam toch drie tot vier uur in beslag. De stoet werd voorafgegaan door een muziekkorps dat, ook hier, de Marseillaise speelde. De coöperatie La Populaire was hier het eindpunt.

**DE BELGISCHE VAKBEWEGING EN DE ACHTURENDAG BEGIN 20E EEUW**

Na deze allereerste 1 mei, die ook in het buitenland veel weerklank vond, bleef de problematiek van verdere arbeidsduurvermindering op de socialistische agenda staan. Vooral in de

schoot van de vakbeweging. Op politiek vlak was de strijd voor het algemeen (enkelvoudig) stemrecht primordiaal.

De Syndikale Commissie van de BWP, de voorloper van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), nam in 1901 een nieuw voorstel tot arbeidsduurvermindering aan van de socialistische volksvertegenwoordiger Louis Bertrand. Het congres sprak zich uit voor de achturedag. Als deze gerealiseerd zou worden, zou het gezinsleven verbeteren, de werkloosheid dalen en de onderwijskansen vergrootten ...

Het voorstel van Bertrand kreeg nadien veel bijval op de congressen van de verschillende vakfederaties en -centrales en mondde uit in verschillende conflicten die een verdere arbeidsduurvermindering beoogden.

De Gentse katoenspinners haalden, na een conflict dat ettelijke maanden duurde, een eerste overwinning binnen: een elfurige werkdag. De diamantbewerkers realiseerden op hun beurt in januari 1905 een negenurige werkdag. Aangemoedigd door deze successen zette het congres van de Syndikale Commissie van december 1905 een nationale campagne op voor de achturedag. De bedoeling van deze campagne was de vele arbeiders die bang waren hun reeds lage loon nog te zien dalen, te overtuigen. Deze campagne leidde evenwel niet meteen tot nieuwe grootscheepse arbeidsduurverminderingen en bloedde dood.

De Syndikale Commissie nam de problematiek eind 1908 terug op en eiste van dan af de onmiddellijke invoering van de algemene tienuredag en één van acht uur voor de mijnwerkers. De socialistische volksvertegenwoordiger Jules Destrée voerde daartoe een voorstel in in de Kamer. In februari 1909 werden de discussies in de Kamer over het voorstel-Destrée voor de mijnwerkers kracht bij gezet door betogingen en meetings. De lange strijd resulteerde uiteindelijk in een negenurige werkdag.

Tot de Eerste Wereldoorlog bleef de achturedag een wensdroom voor veel arbeiders. De mijnwerkers waren de enigen die langs wettelijke weg een vermindering van hun werkdag verkregen. Enkele andere, veelal plaatselijke, vakbonden slaagden er evengoed in om, na veel strijd, arbeidsduurverminderingen af te dwingen. Maar de meeste arbeiders moesten het tot na de oorlog nog met ellendig lange werkdagen stellen.



De oorlog bood de vakbeweging evenwel nieuwe kansen. De BWP trad tijdens de oorlog toe tot de regering. De partij steunde ook de oorlogspanningen van deze regeringen. Dat deed de BWP evenwel niet zomaar. Tijdens de oorlog legden de partij en haar Syndikale Commissie een ambitieus eisenpakket op tafel. Voor de BWP was het

algemeen enkelvoudig stemrecht prioritair. De Syndikale Commissie eiste een loonsverhoging van 100 % tegenover de lonen van 1914 (met een minimumdagloon van een frank), de invoering van de achturedag én de erkenning van het syndicaal feit.

Achturendag is een feit

40 urenweek gerealiseerd enkel voor nijverheden waar werkomstandigheden gevaarlijk of moeilijk waren.

45 urenweek

43 urenweek

42 urenweek

41 urenweek

40 urenweek

1921

1936

1964

1969

1972

1974

1974





### INTRODUCTIE VAN DE ACHTURENDAG EN DE 40 URENWEEK TIJDENS HET INTERBELLUM

Met de BWP in de regering werd de achtu-  
rendag in 1921 een feit. Maar daarmee was  
de strijd voor de arbeidsduurvermindering  
nog niet ten einde. Anno 1921 was er nog  
geen sprake van een vijfdaagsweek. Na 1921  
richtte de Belgische vakbeweging zich dan  
ook niet alleen op de verdediging van de  
achtu-  
rendag, maar gaandeweg offensief ook  
op verdere arbeidsduurvermindering in de  
richting van een 40 urenweek (dus vijfdaags-  
week). Door de economische crisis van de  
jaren 1930 maakte deze eis aanvankelijk  
weinig kans.

Maar in het tweede helft van de jaren 1930,  
toen het economisch tij wat keerde, ging de  
arbeidersbeweging terug in het offensief.  
Niet in alleen in België trouwens.

In Frankrijk leidde een massale stakings-  
golf in mei-juni 1936 tot de collectieve soci-  
ale akkoorden van Matignon, die de Franse  
arbeiders niet alleen de 40 urenweek maar  
ook hun eerste betaald verlof gaven.

Het Franse voorbeeld bleek lichtend.  
De Belgische algemene staking van 1936  
kende een spontane aanvang op 2 juni aan  
de Antwerpse haven. Op 12 juni sloten de  
mijnwerkers uit Henegouwen er zich bij  
aan. Drie dagen later waren alle Waalse  
arbeiderscentra in staking, waarna Gent,  
Limburg en Brussel volgden. Het aantal  
stakers bedroeg midden juni 1936 ongeveer  
een half miljoen.

Rond deze periode trokken de Syndikale  
Kommissie en haar christelijke tegenpool,  
het Algemeen Christelijke Vakverbond (ACV),  
met politieke steun van de BWP,

### Anno 1921 was er nog geen sprake van een vijfdagenweek.

het initiatief naar zich toe. Op 12 juni maak-  
ten de Syndikale Kommissie en de BWP  
samen hun eisenpakket over aan de  
komende regeringsleider, opnieuw de  
katholiek Van Zeeland.

38  
urenweek

2001



### Het socialisti- sche eisenpak- ket omvatte de 40 urenweek, de graduele verlaging van de pensioenleeftijd en de verlenging van de schoolplicht.

Die slaagde er precies één dag later in om  
met de drie traditionele partijen (BWP,  
katholieken en liberalen) een regering te  
vormen. Het socialistische eisenpakket  
omvatte de 40 urenweek, de graduele verla-  
ging van de pensioenleeftijd en de

verlenging van de schoolplicht. Op 17 juni  
1936 riep de regering vervolgens de aller-  
eerste Nationale Arbeidsconferentie (NAC)  
samen om dit eisenpakket (dat ook door het  
ACV werd onderschreven) en de staking te  
bespreken.

De NAC werd voorgezeten door eerste minis-  
ter Paul Van Zeeland en bestond uit verte-  
genwoordigers van de vakbonden en de  
werkgeversorganisaties. Het overleg tussen  
de drie partijen (overheid en sociale partners)  
resulteerde uiteindelijk in een loonsverhoging  
van 7 tot 10 %, de vrijheid van vakvereniging,  
de verhoging van de kinderbijslagen en zes  
dagen betaald verlof.

De 40 urenweek werd alleen gerealiseerd  
voor nijverheden, of delen ervan, waar de  
werkomstandigheden gevaarlijk of moeilijk  
waren. Hierover werd in de resterende jaren  
voor de Tweede Wereldoorlog nog stevig  
gebikkeld aan de overlegtafel in de verschil-  
lende sectoren. Na dit onderhandelingssuc-  
ces hief het nationaal comité van de Syndikale  
Kommissie op 21 juni 1936 de staking op.

Luc Peiren

Amsab-ISG  
[www.amsab.be](http://www.amsab.be)



35  
uren 4  
dagen  
ABVV

### KORTE EPILOOG

Na de algemene staking van 1936  
zou het nog zo'n veertig jaar duren  
eer de 40 urenweek effectief voor  
alle werknemers via het inter-  
professioneel overleg gerealiseerd  
wordt. Dit gebeurde gradueel:  
de 45 urenweek kwam er in 1964,  
de 43 urenweek in 1969, de 42 uren-  
week in 1972, de 41 urenweek in  
1974 en de 40 urenweek in 1974. In  
de verschillende sectoren werd de  
40 urenweek soms eerder gereali-  
seerd, maar dit verhaal uit de  
doeken doen, zou ons hier te ver-  
leiden. Sinds 15 september 2001 is  
de 38 urenweek in voege. Ook het  
aantal (interprofessionele) vakantie-  
dagen breidde gestaag uit: twaalf  
betaalde vakantiedagen in 1956, een  
derde vakantieweek tien jaar later  
en een vierde in 1975.

Sinds de economische crisis van  
midden jaren 1970 bleef een verdere  
arbeidsduurvermindering op de  
agenda staan van de Belgische vak-  
beweging. Concreet werd in de  
tweede helft van de jaren 1970 al de  
36 urenweek opgeëist. Zeer recent  
waren er ook voorstellen (van de  
Partij Van De Arbeid en ook de  
Parti Socialiste) om een 30 urenweek  
in te voeren. Deze eisen worden  
door de andere partijen evenwel van  
de hand gewezen.

Verdere arbeidsduurvermindering is  
nochtans geen utopie. In Frankrijk  
voerde de overheid in 2000 bijvoor-  
beeld al een - weliswaar gecontes-  
teerde - 35 urenweek in.



# ADV: DE VISIE VAN ONZE

# METALLO'S!

MEER CONTROLE OVER ONZE ARBEID EN ONZE VRIJHEID, DAAR WORDT IEDEREEN BETER VAN

Iedereen weet dat onze delegees zeer verstandige mensen zijn, die over van alles en nog wat kunnen meepraten. Dus toen we enkelen van hen contacteerden met de vraag of ze het zagen zitten om te komen discussiëren over arbeidsduurvermindering (ADV) – toch geen eenvoudig thema – was dat uiteraard geen enkel probleem.

In een mum van tijd hadden wij een vierkoppig panel samengesteld, dat al onze vragen zou beantwoorden. Laten we ze even aan u voorstellen, van oud naar jong: **Patrick Baekelandt** (hoofddelegee Van De Wiele), **Mark De Visscher** (hoofddelegee Honda), **Jimmy Crispeyn** (afgevaardigde op Terumo) en **Elias Vlerick** (militant op Volvo Cars).

We wilden graag weten hoe zij kijken naar ADV en naar 'de strijd om meer vrije tijd'. Is dat iets om na te streven? En waarom? Wat zijn de voordelen en de nadelen? Leeft dat thema op de werkvloer? En op welke manier wordt ADV het best georganiseerd? Het antwoord op deze – en andere – vragen, lees je hier.



**Welkom kameraden! Eerste vraag: in 2003 werd al eens een collectieve arbeidsduurvermindering doorgevoerd (van 39u naar 38u per week). In veel bedrijven wordt op weekbasis echter meer dan 38 uur gewerkt, maar dat leidt dan wel tot zogenaamde ADV-dagen. Is dat bij jullie ook het geval?**

**Mark:** "Jawel, wij werken effectief 40 uur per week in een 37 urensysteem. Omdat wij elke week 3 uur te veel werken, hebben wij 18 dagen extra verlof op jaarbasis."

**Elias:** "Wij hebben 6 ADV-dagen per jaar. Wij werken elke week 38 uur en 45 minuten, terwijl we eigenlijk maar 37 uur en 45 minuten moeten werken per week."

**Bij jullie ook, Jimmy en Patrick?**

**Patrick:** "Ja, precies hetzelfde systeem als bij Honda."

**Jimmy:** "Wij hebben ook ADV-dagen, waarvan enkele verplicht moeten worden opgenomen tijdens de kerstperiode."

**En zijn jullie daar tevreden mee, met dat ADV-systeem?**

**Mark:** "Voor veel werknemers is dat toch interessant, ja. De mensen moeten allemaal langer werken, er zijn meer burn-outs en meer depressies. Wij zitten op Honda ook met veel oudere werknemers. Die 18 dagen zijn dus welgekomen. Het grote voordeel is dat wij geen productiebedrijf zijn. De collega's kunnen die dagen dus opnemen wanneer ze zelf willen. We zien bijvoorbeeld dat veel alleenstaande moeders met kinderen op woensdagmiddag verlof pakken. Ook voor hen is dat een goed systeem."

**Jimmy:** "Ook bij ons worden die ADV-dagen geapprecieerd. Je moet er natuurlijk wel elke week een paar uur meer voor werken. En het is inderdaad belangrijk dat je zelf kan kiezen wanneer je die dagen opneemt. Voor typische productiebedrijven is dat jammer genoeg niet altijd het geval."

**Elias:** "Wat ook een systeem van ADV is – maar niet als zodanig wordt genoemd – is de tijdelijke werkloosheid. Dat is arbeidsduurvermindering waar wij geen controle over hebben. Enkel de werkgever beslist daarover."



**Tijdelijke werkloosheid is flexibiliteit op maat van de werkgever. Als werknemer heb je daar geen vat op.**

**ELIAS VLERICK**

**Terwijl economische werkloosheid vooral door de werknemer en de samenleving – via de sociale zekerheid – betaald wordt.**

**Elias:** "Ja, op ons werk is daar vaak wrevel over. Eerst moeten we een paar maanden lang een dag in de week stempelen en dan moeten we plots weer overwerken. Als werknemer heb je daar geen vat op. Het is flexibiliteit op maat van de werkgever. Ik vind dat een belangrijk punt: als de werkgever daarvan gebruik kan maken, dan moet er voor ons iets tegenover staan, bijvoorbeeld in de vorm van ADV waar wij zelf over mogen beslissen."

**Patrick:** "Veel grote bedrijven maken misbruik van economische werkloosheid. De maatschappij en de werknemer draaien op voor het feit dat er tijdelijk te weinig werk is. Je betaalt bij manier van spreken je eigen verlof en je mag dan nog niet kiezen wanneer je het opneemt."

**Vandaag is er opnieuw veel aandacht voor arbeidsduurvermindering. Wat zijn volgens jullie de voordelen daarvan?**

**Marc:** "ADV zorgt voor een aantal noodzakelijke rustmomenten. Als je een zware stiel hebt, is het niet evident om dat tot vol te houden tot aan je pensioen (of dat nu op 63, 64 of 67 jaar is). Als je op een punt komt dat je medisch niet meer geschikt bent, door een kapotte rug bijvoorbeeld, dan word je gewoon aan de deur gezet. Je moet ervoor zorgen dat iedereen de eindstreep kan halen. ADV kan daartoe bijdragen."

**Patrick:** "Het komt ook de algemene kwaliteit van je leven ten goede. Iedereen moet voortdurend productief zijn en de economie doen draaien, maar je hebt ook nog een gezin, kinderen en hobby's. Veel mensen klagen vandaag dat de opvoeding van kinderen te wensen over laat. Maar wie heeft nog de tijd om zijn kinderen op een deftige manier op te voeden? Mama en papa moeten altijd gaan werken."

**Elias:** "Vandaag nemen trouwens vooral vrouwen deze zorgtaak op zich. Het zijn vooral vrouwen die deeltijds gaan werken. ADV kan ervoor zorgen dat die taken beter verdeeld worden, dat ook mannen zich meer kunnen bekommeren om de zorg voor de kinderen en het gezin."

**Jimmy, waarin schuilt volgens jou het belang van ADV?**

**Jimmy:** "Wel, sinds de jaren '80 stellen we vast dat ons loon niet meer in overeenstemming is met de winsten die gemaakt worden. Het aandeel van de lonen in de totale geproduceerde rijkdom neemt voortdurend af. Als vakbond kan je dan ofwel meer loon vragen, zodat we een rechtvaardig deel van de koek krijgen. Ofwel gaan we voor ADV, wat je eigenlijk ook kan zien als een vorm van loon, maar dan op andere manier. ADV is volgens mij de meest duurzame en ecologische oplossing, omdat je dan afstapt van die voortdurende drang om steeds meer te produceren en te consumeren."



**De jongeren zullen gaan voor meer loon, terwijl de ouderen zullen kiezen voor meer verlof of voor andere mogelijkheden om het wat rustiger aan te kunnen doen.**

**PATRICK BAEKELANDT**





**ADV is volgens mij de meest duurzame en ecologische oplossing, omdat je dan afstapt van die voortdurende drang om steeds meer te produceren en te consumeren."**

**JIMMY CRISPEYN**

misschien voor zorgen dat mensen verplicht worden om een tweede job te zoeken, willen ze op het einde van de maand nog rond komen."

**Mark:** "Ook voor mij is loonbehoud zeer belangrijk. Zoals Jimmy al zei: onze lonen liggen al lang niet meer in verhouding tot de winsten die gemaakt worden. De regering heeft maatregelen genomen waardoor we nu zeer beperkt zijn in onze mogelijkheden tot tijdskrediet. Dat is een serieuze kost die ze uitsparen. Bruggensioen bestaat in feite niet meer. Ook dat is weer een besparing. En we moeten allemaal langer werken. Maar van die uitgespaarde kosten vloeit maar bitter weinig terug naar de werknemers. En dus zou je evengoed kunnen zeggen: met hetgeen we bespaard hebben, dokteren we een systeem uit dat het werk werkbaarder maakt en voldoende rustmomenten inlast. Op die manier kunnen we allemaal samen de eindmeet halen."

**Hoe zit het op Volvo, Elias? Kiezen ze voor extra verlof of voor meer loon?**

**Elias:** "Ik denk dat de mensen op Volvo eerder zullen neigen naar meer verlof. Dat heeft ook te maken met het feit dat wij met een vast collectief verlof zitten. Vandaag hebben wij een systeem waarbij je een deel van je eindejaarspremie kan omzetten in extra verlofdagen. Een groot deel van de werknemers maakt daar gebruik van. Uiteraard is het goed dat die mogelijkheid bestaat, maar je betaalt natuurlijk wel zelf voor je ADV. Bovendien is het op Volvo niet altijd evident om zelf je verlofdagen te kiezen."

**Als je vandaag pleit voor ADV met loonbehoud, dan word je vanuit rechtse hoek nogal snel weggezet als een wereldvreemde fantast. Volgens hen is zo iets onbetaalbaar. Begrijpen jullie die kritiek?**

**Mark:** "Nee, ik vind die kritiek hypocriet. Natuurlijk zeggen ze dat het onbetaalbaar is. We horen al jaren niets anders dan dat onze sociale zekerheid onder druk staat, dat ze misbruikt wordt en dat we meer inkomsten nodig hebben. Maar het eerste wat de huidige regering gedaan heeft, is de werkgeversbijdragen verlagen. Dat is dan wel betaalbaar? Kijk ook naar de notionele intrestaftrek, naar de verlaging van de vennootschapsbelasting, ... . Dat zijn allemaal cadeaus voor de werkgever. Maar als je iets

vraagt voor de werknemer, dan is het opeens allemaal onbetaalbaar. Dat noem ik dus hypocriet."

**Jimmy:** "Het argument van de loonkost wordt altijd naar boven gehaald. Dat is een factor waar je rekening mee moet houden. Maar ergens moet je wel de grens trekken. Je kan de mensen niet blijven langer doen werken. Als je kijkt naar de scherpe stijging van het aantal burn-outs, dat is niet gezond. Ook voor bedrijven niet."

**Elias:** "Op langere termijn gaan de bedrijven ook de vruchten plukken van het feit dat de mensen minder stress hebben, gezonder zijn, ... . De werknemers zijn dan productiever. Een bedrijf zal je daar niet makkelijk van kunnen overtuigen want ze kijken in de eerste plaats naar de kwartaalcijfers, naar de kortetermijnwinsten. Maar ik vind wel dat we een sterk punt hebben: de lasten voor de maatschappij - ziekte, werkloosheid, te weinig tijd voor opvoeding... - wegen te zwaar door. Op lange termijn is het voor iedereen beter als we meer controle krijgen over de organisatie van onze arbeid en vrije tijd."

**Ik denk dat we met deze wijze woorden kunnen afsluiten. Heren, heel erg bedankt voor dit gesprek!**

**Wim Careel**



**Als je iets vraagt voor de werknemer, dan is het opeens allemaal onbetaalbaar. Dat noem ik dus hypocriet.**

**MARK DE VISSCHER**

# ARBEIDSDUURVERMINDERING:

## WERKEN WE OM TE LEVEN OF LEVEN WE OM TE WERKEN?

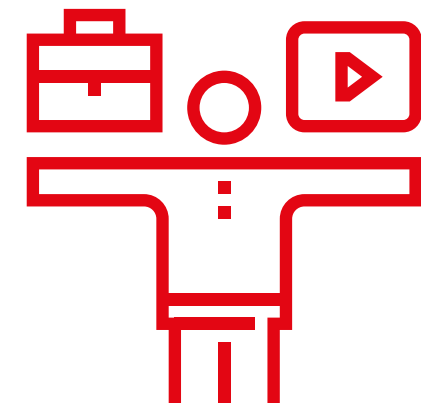
### RESULTATEN POLL

Het debat rond arbeidsduurvermindering is terug van nooit weg geweest. ABVV-Metaal vroeg daarom meer dan 400 Vlamingen naar hun mening rond arbeidsduurvermindering. Dit is wat zij ervan dachten.

**Om welke beweegredenen zou jij graag arbeidsduurvermindering hebben?**

(meerdere opties mogelijk)

Meer werkgelegenheid creëren	17%
Werk- en gezinsleven makkelijker combineren	24%
Werkdruk verlagen en onthaasten	24%
Zelfontplooiing op andere vlakken	11%
Gezondheid vrijwaren	24%

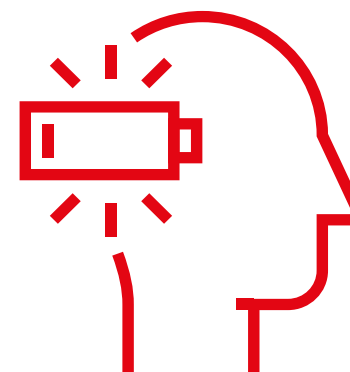


**24 %**

wil ADV om werk- en gezinsleven makkelijker combineren

**Welke concrete invulling van arbeidsduurvermindering heeft je voorkeur?**

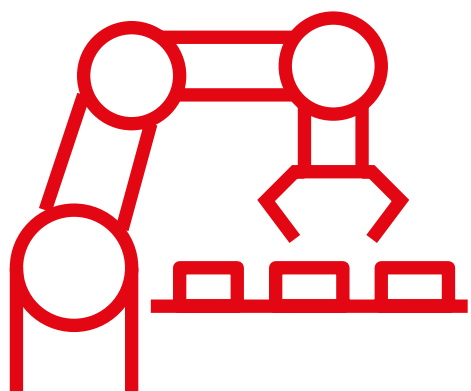
Vierdagenweek	59%
Meer verlofdagen (per jaar)	23%
Kortere werkdagen	18%



**24 %**

wil ADV om werkdruk te verlagen en te onthaasten





**32 %**

**vindt ADV onvermijdelijk door de robotisering en digitalisering.**

**Als ABVV-Metaal zijn wij voorstander van arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Acht je dit realistisch?**

- Ja, op voorwaarde van goede afspraken en een efficiëntere arbeidsorganisatie **60%**
- Ja, maar voor de werkgever moet dit worden gecompenseerd door een vermindering van de werkgeversbijdragen. **20%**
- Nee, arbeidsduurvermindering is alleen financieel haalbaar met loonverlies. Maar dit loonverlies moet wel gecompenseerd worden door een aanvullende vergoeding vanuit de sociale zekerheid. **13,5%**
- Nee, arbeidsduurvermindering is alleen financieel haalbaar met loonverlies. Minder uren werken = minder loon. **6,5%**



**60 %**

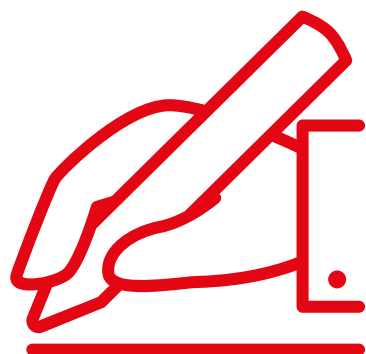
**vindt dat ADV vrijwillig moet worden ingevoerd.**

**Hoe moet de arbeidsduurvermindering voor jou worden ingevoerd?**

- Vrijwillig **60%**
- Verplichte keuze **40%**

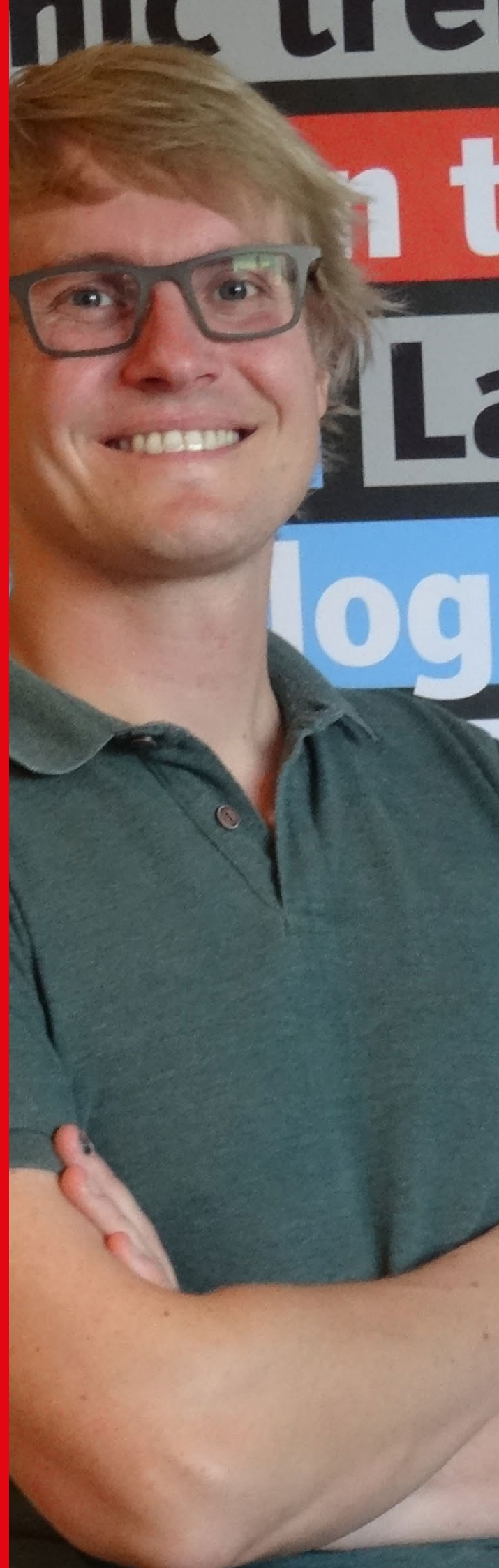
**Door de toenemende robotisering en digitalisering – waarbij computers en robots steeds meer werk overnemen – is arbeidsduurvermindering onvermijdelijk. Wat vind jij daarvan?**

- eens **43%**
- helemaal eens **32%**
- oneens **21%**
- helemaal oneens **4%**



**60 %**

**vindt goede afspraken en een efficiëntere arbeidsorganisatie nodig om ADV met loonbehoud te realiseren.**



**STAN DE SPIEGELAERE**  
**OVER WAT IS EN ZOU KUNNEN ZIJN.**

Stan De Spiegelaere is onderzoeker bij het Europees Vakbondsinstuut (ETUI) en, samen met Agnieszka Piasna, auteur van het recent verschenen boek *The why and how of working time reduction*. Met het boek willen de auteurs het debat aanmoedigen over arbeidsduurvermindering. In drie hoofdstukken wordt uitgelegd wat de stand van zaken is op het vlak van arbeidsduur, waarom arbeidsduurvermindering aangewezen is en hoe arbeidsduurvermindering kan worden georganiseerd. Daarbij wordt ook ingegaan op een aantal experimenten met arbeidsduurvermindering in binnen- en buitenland.



**Deeltijds werk is als antibiotica tegen griep. De echte oplossing is een griepvaccin voor iedereen.**



## HET EERSTE HOOFDSTUK VAN HET BOEK IS GEWIJD AAN DE SITUATIE VAN DE ARBEIDSDUUR VANDAAG. WELKE EVOLUTIE HEEFT DE ARBEIDSDUUR DOORGEMAAKT EN WAT ZIJN DAARBIJ DE BELANGRIJKSTE TENDENSEN?

**Stan:** De belangrijkste tendens van de laatste decennia is dat de vermindering van de arbeidsduur van voltijdswerkenden gestopt is. Tot de jaren 1980 verminderde de arbeidsduur gestaag, maar daarna trad er geen vermindering meer op. Vandaag werken voltijdse werknemers in bijna alle landen van Europa evenveel uren als 40 jaar geleden. Als de arbeidsduur van alle werknemers in aanmerking wordt genomen, is er daarentegen wel een vermindering vast te stellen. Per week wordt er minder gewerkt. Deze vermindering is echter volledig op rekening te schrijven van de uitbreiding van deeltijds werk. Collectief is de arbeidsduur dus niet afgenomen, maar individueel wel. Een extreem voorbeeld hiervan is Nederland waar een overgrote meerderheid van de vrouwen deeltijds werkt.

## WAAROM IS DE TOENAME VAN DEELTIJDS WERK PROBLEMATISCH?

**Stan:** De toename van het deeltijds werk is problematisch omdat het geen oplossing biedt. Werknemers gaan deeltijds werken om het privéleven beter te kunnen verzorgen met hun werk, maar in de praktijk wordt de druk net hoger. Ze moeten meer taken doen op minder tijd, zowel thuis als op het werk. Deeltijds werk is te vergelijken met antibiotica tegen griep. Het bestrijdt de infectie niet en doodt ook de goede organismen. Voor deeltijds werkt betekent dit minder loon, minder carrièrekansen en een lager pensioen. De echte oplossing is een griepvaccin voor iedereen, in de vorm van een collectieve arbeidsduurvermindering.

## IK BESLUIT UIT HET BOEK DAT MEER FLEXIBILITEIT VROEGER WERD GECOMPENSEERD DOOR EEN VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR, TERWIJL DE LAATSTE JAREN FLEXIBILITEIT WORDT OPGELEGD ZONDER TEGENPRESTATIE. IS DAT EEN TERECHTE VASTSTELLING?

**Stan:** Die indruk hebben wij inderdaad ook. Oorspronkelijk werd arbeidsduurvermindering vaak ingevoerd om redenen van veiligheid en gezondheid, waardoor er geen link was met flexibiliteit. In jaren 1970-90 werd arbeidsduurvermindering nog hier en daar toegekend als tegenprestatie voor meer flexibiliteit, bv. voor shiftwerk en nachtwerk. Met de wet-Peeters wordt op bedrijfsniveau flexibilisering doorgevoerd zonder dat de werkgever zich genoodzaakt voelt dit te compenseren door een arbeidsduurvermindering. Soms wordt er zelfs geen overloon betaald. Deze evolutie is problematisch en symptomatisch voor het verlies van controle door de vakbeweging over arbeidstijd. De enige vraag die nog telt, is wat de economie nodig heeft, maar niet wat de werknemers nodig hebben. Het debat wordt heel eenzijdig gevoerd.

Het gevolg van deze eenzijdige flexibilisering is een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur. Deze evolutie doet zich niet alleen in ons land voor. In Frankrijk gebeurde hetzelfde. Na de invoering van de 35 urenweek heeft Sarkozy de overuren geflexibiliseerd, zodat de effectieve arbeidsduur nu op hetzelfde niveau ligt als voorheen. De overuren zijn zo goedkoop gemaakt dat het doen van overwerk in feite gepromoot wordt. Terwijl systematisch overwerk een symptoom van slecht management is. Systematisch overwerk is er alleen omdat managers er niet in slagen hun bedrijf goed te organiseren. Zulke gedrag moet financieel worden bestraft in plaats van aangemoedigd.

## IN HET BOEK WORDEN EEN AANTAL PRAKTIJKVOORBEELDEN GEGEVEN, ZONDER DAT EEN BEPAALD MODEL WORDT AAN- OF AFGERADEN.

**Stan:** Dat klopt. In het boek wordt alleen onderzocht in welke context, voor welke doeleinden, en hoe een arbeidsduurvermindering kan gebeuren. Er wordt niet nagegaan voor welk doel welke vorm van arbeidsduurvermindering het beste is. Onze conclusie is dat er geen model van arbeidsduurvermindering bestaat dat alle mogelijke doeleinden in een keer zal bereiken. Als je het werk wil herverdelen, door de herverdeling meer koopkracht wil realiseren voor meer mensen en ook nog eens een oplossing wil bieden voor ecologische crisis, dan is dat moeilijk te combineren. Een groeilogica kan immers moeilijk worden verzoend met het afremmen van het economisch apparaat.

## LICHT TOCH MAAR EENS EEN TIPJE VAN DE SLUIER: WELK MODEL MOET WORDEN NAGESTREEFD? EN WELKE VOORBEELDEN MOETEN NIET WORDEN GEVOLGD?

**Stan:** Wat het te volgen model is? Dat is moeilijk, want dat hangt van de doelstellingen af. Het is wel duidelijk welk model niet te volgen is: het individuele keuzemodel is te veel doorgeslagen. Individuele arbeidsduurvermindering kan een deel van de oplossing zijn voor sommige mensen, maar momenteel zijn de meeste initiatieven enkel gericht op een individuele oplossing. Toekomstige modellen moeten collectieve modellen zijn.

Het beste zou uiteraard een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud zijn. Andere modellen zijn echter ook mogelijk zolang er maar een collectieve omkadering is. De vakbeweging zou moeten experimenteren met verschillende modellen om aan te tonen dat het kan en om het debat te voeden. Ook als de gekozen vorm van arbeidsduurvermindering vandaag nog niet perfect is. Door het debat te voeren, kan de vakbeweging terug controle krijgen over het thema arbeidsduur en voor omkadering zorgen.

## Als veel mensen voor arbeidsduurvermindering kiezen, zal er minder verlies van carrièrekansen zijn.

### WAT KAN EEN MOGELIJK ALTERNATIEF MODEL ZIJN?

**Stan:** Een intermediaire oplossing is bv. de freizeitoption in Oostenrijk. In de elektrotechnische sector werd een loonsverhoging van 3 % onderhandeld die kon worden gebruikt voor 3 % arbeidsduurvermindering, afhankelijk van de keuze van de werknemer en het akkoord van bedrijf. Zo krijgt de werknemer de mogelijkheid aan om de productiviteitsstijging om te zetten in loon of in arbeidsduurvermindering. We hopen dat de negatieve neveneffecten hierbij niet gaan spelen. Als veel mensen voor arbeidsduurvermindering kiezen, zal er minder verlies van carrièrekansen zijn. En als de keuze via de vakbond wordt omkaderd, kan de vakbond erop toezien dat de werkdruk evenredig daalt.

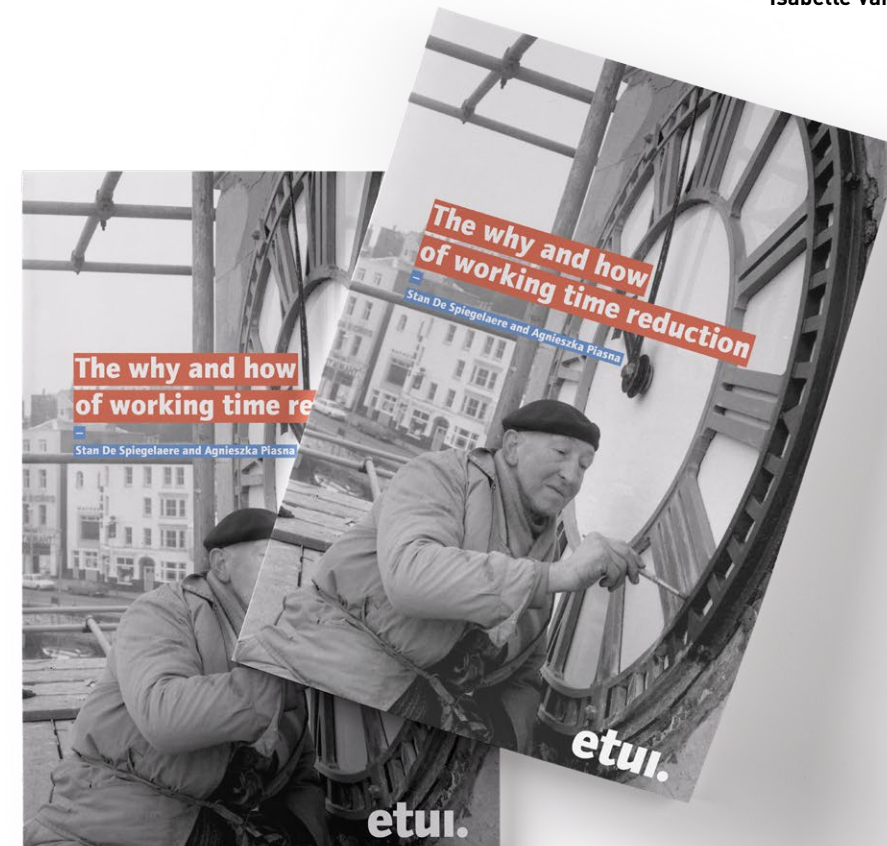
## IN DE LAATSTE PARAGRAAF VAN DE CONCLUSIE WORDT GEWEZEN OP HET BELANG VAN DE WERKCULTUUR. JULLIE SCHRIJVEN – VRIJ VERTAALD – DAT ARBEIDSDUURVERMINDERING EEN MAAT VOOR NIETS IS ZONDER EEN WIJZIGING VAN DE WERKCULTUUR. DIT GEEFT DE INDRUK DAT JULLIE NIET ZO OPTIMISTISCH ZIJN OVER DE EFFECTIVITEIT VAN EEN ARBEIDSDUURVERMINDERING.

**Stan:** We bedoelen hiermee dat arbeidsduurvermindering alleen niet voldoende is. Arbeidsduurvermindering is een deel van de oplossing. Maar als de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met een grotere flexibilisering of een hogere werkdruk, dan wordt het positief effect ervan volledig tenietgedaan. 50 % minder werken in onderbroken periodes van een paar uur per dag, zal net meer stress veroorzaken. Ook op het vlak van gendergelijkheid zal arbeidsduurvermindering maar een deel van de oplossing zijn. Mannen zullen hun arbeidsduurvermindering immers alleen gebruiken om meer huishoudelijke taken op te nemen, als ook de traditionele rolpatronen in vraag worden gesteld.

Hetzelfde geldt voor de cultuur van lange uren. Hoeveel mensen werken niet door tijdens de thuisuren? Of blijven overwerken omdat er binnen het bedrijf wordt neergekeken op mensen die op tijd naar huis gaan? Om nog maar te zwijgen over het presentisme waarbij werknemers zich verplicht voelen om te komen werken terwijl ze ziek zijn? Terwijl iedereen weet dat komen werken als je ziek bent, geen goed idee is. Om de positieve effecten van de arbeidsduurvermindering ten volle te doen spelen, moeten bedrijven dus ook worden gesensibiliseerd over een gezond arbeidstijdgebruik.

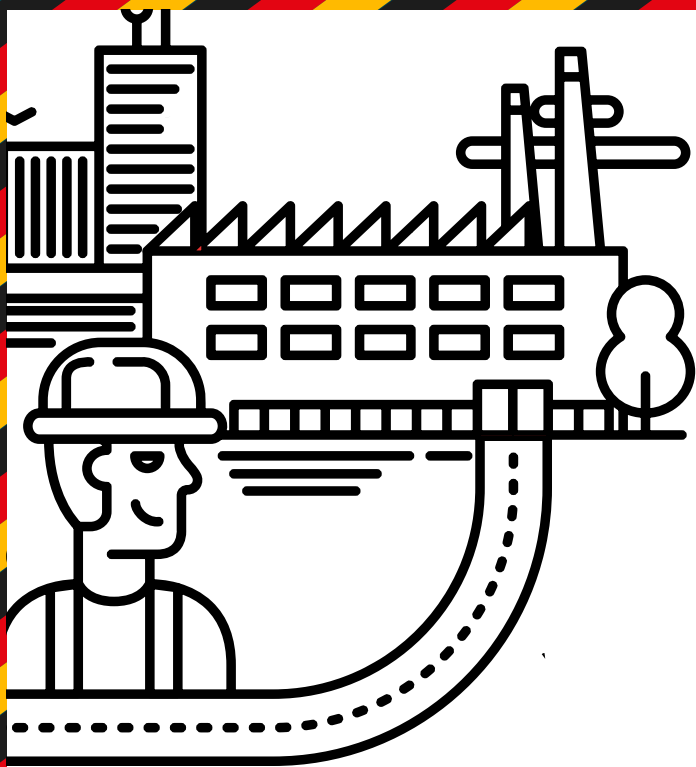
## ER WACHT DE VAKBEWEGING NOG VEEL WERK.

Isabelle Van Hiel



## Maar als de arbeidsduurvermindering gepaard gaat met een grotere flexibilisering of een hogere werkdruk, dan wordt het positief effect ervan volledig tenietgedaan.





# HET DUITSE METAAL-AKKOORD ONDER DE LOEP

## IG METALL IN DE BRES VOOR EEN KORTERE WERKWEEK!

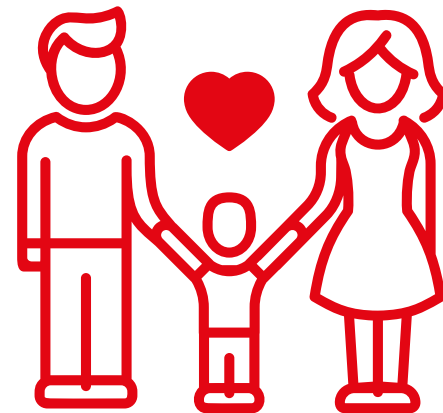
In februari bereikten vakbonden en werkgevers uit de Duitse metaalsector een akkoord voor de periode 2018-2019. Naast een belangrijke loonsverhoging, springt vooral de mogelijkheid tot arbeidsduurvermindering (ADV) in het oog. Het akkoord verdient onze bijzondere aandacht. Ten eerste omdat het richtinggevend is voor het sociaal overleg in België. En ten tweede omdat het al een hele poos geleden was dat 'de strijd om meer vrije tijd' nog eens een prominente plaats opeiste in de onderhandelingen. Daarom bekijken wij hieronder het Duitse metaalakkkoord in al zijn facetten.

## EEN FELBEVOCHTEN AKKOORD

De cao die IG Metall – de grootste industrievakbond van Duitsland (en van Europa) – met de werkgevers heeft afgesloten, kwam er niet zonder slag of stoot. Er waren marathonvergaderingen, werkonderbrekingen en (massaal opgevolgde) betogingen voor nodig. Het water tussen de sociale partners was aanvankelijk erg diep. Pas toen IG Metall met een staking van onbepaalde duur dreigde, werd uiteindelijk een akkoord bereikt. De overeenkomst bevat drie belangrijke componenten: een loonsverhoging, arbeidsduurvermindering (ADV) en meer flexibiliteit.

Het akkoord is enkel van toepassing in de Duitse deelstaat Baden-Württemberg.

Die deelstaat kunnen we gerust omschrijven als het economische hartland van de Bondsrepubliek. Onder meer Porsche, Daimler en Bosch hebben er hun hoofdkwartier. Vandaag vallen 900.000 werknemers rechtstreeks onder het akkoord. Maar verwacht wordt dat dit – na de onderhandelingen in de andere deelstaten – zal oplopen tot ongeveer 4 miljoen werknemers in de Duitse metaal- en elektronica-sector. Bovendien zijn de akkoorden die worden gesloten in de metaalindustrie in belangrijke mate richtinggevend voor de akkoorden die in de



andere sectoren worden gesloten. De voorbije jaren werden de loonsverhogingen die IG Metall realiseerde, voor zo'n 80 % doorgevoerd in de volledige private sector van Duitsland.

## MEER LOON!

IG Metall realiseerde een belangrijke loonsverhoging, die in diverse etappes wordt doorgevoerd. Tussen 1 januari 2018 en 31 maart 2018 krijgen alle werknemers een eenmalig bedrag van 100 euro. Vervolgens stijgen vanaf 1 april de lonen met 4,3 %. Daarbovenop wordt in 2019 nog een extra toeslag voorzien: 27,5 % van een maandloon plus een vast bedrag van 400 euro (te betalen in juli 2019). Deze toeslag kan omgezet worden in acht dagen extra verlof (voor werknemers die kinderen hebben, in ploegen werken of zorgtaken opnemen voor familieleden). Alles bij elkaar zullen de lonen in de Duitse metaalsector de komende twee jaar met 6,5 % stijgen.

Wat deze koopkrachtverhoging betekent voor het Belgische loonoverleg, valt moeilijk te voorspellen. De resultaten in Duitsland

bepalen alleszins voor een groot deel onze eigen mogelijkheden. De loonnormwet – die door de regering-Michel werd verstrengd – stelt namelijk dat de Belgische lonen niet sneller mogen stijgen dan in de buurlanden Duitsland, Frankrijk en Nederland. Bij de berekening van de maximaal beschikbare loonmarge weegt Duitsland – de sterkste economie van de EU – zwaar door (voor 50 %). Voor de periode 2018-2019 wordt voor de volledige private sector in Duitsland een loonsverhoging van rond de 5 % verwacht (zoals gezegd worden de loonsstijgingen in de Duitse metaalsector meestal niet volledig doorgetrokken naar de andere sectoren).

Daarnaast hebben we in België ook een systeem van automatische loonindexering (als de regering ons tenminste geen indexsprong door de strot ramt). Hierdoor worden onze lonen automatisch aangepast aan de inflatie (de stijging van de consumptieprijzen). In Duitsland bestaat er geen automatisch index-mechanisme. Voor de periode 2018-2019 wordt in Duitsland een inflatie van 3,1 % voorspeld. De reële lonen zullen er dus met 3,4 % stijgen.

Dat is een mooie marge, die illustreert dat de Duitse vakbonden streven naar een rechtvaardige verdeling van de welvaart tussen arbeid en kapitaal. Maar het is nog te vroeg om op basis daarvan een zinvolle inschatting te kunnen maken van de Belgische loonnorm. Daarvoor moeten we de cijfers hebben voor de periode 2019-2020 (inflatievooruitzichten bij ons en bij de buurlanden, stijging van de lonen in de buurlanden, ...). En die cijfers zijn vandaag nog niet beschikbaar. Bovendien zitten we sinds vorige jaar met een strakkere loonnormwet en waren het VBO en Agoria er uiteraard als de kippen bij om te stellen dat onze concurrentiepositie/competitiviteit niet veel ruimte laat voor al te grote loonsstijgingen ...

## ADV, MAAR MÉT LOONVERLIES ...

Het was al 20 jaar geleden dat de Duitse vakbonden nog eens een verkorting van de werkweek op tafel legden. En gedurende de onderhandelingen zou deze eis een steeds prominentere plaats opeisen. Voor IG Metall was 'het recht op meer vrije tijd' prioritair. De werkgevers wilden er echter niet van weten.

De visie van IG Metall kwam niet uit de lucht gevallen. In 2017 had de vakbond een

**Meer loon is niet altijd het beste – of enige – antwoord op enkele grote problemen van onze tijd: stress, burn-out, de zorg voor kinderen, ...**

grote enquête over ADV georganiseerd. Maar liefst een half miljoen werknemers uit meer dan tweeduizend bedrijven werden bevraagd. Een van de voornaamste conclusies was: er is nood aan een betere, meer evenwichtige balans tussen werk en privé. Mensen willen het af en toe eens rustiger aan kunnen doen, vooral wanneer er een verhoogde zorglast is (kinderen, zieke familieleden ...).

Na lang en moeilijk overleg werd uiteindelijk een compromis bereikt. Het metaalakkkoord opent voor alle werknemers een individueel recht om gedurende twee jaar naar een wekelijkse arbeidsduur van 28 uur te gaan. Daarna kunnen ze terugkeren naar de 'normale' situatie van de 35 urenweek. Wie instapt in dit systeem van ADV, heeft loonverlies en er worden geen compensaties voorzien. Bedrijven kunnen bovendien weigeren om de 28 urenweek in te voeren omwille van operationele problemen (te veel capaciteitsverlies, overbelasting van de 'resterende' werknemers ...).

IG Metall eiste aanvankelijk ADV mét (gedeeltelijke) financiële compensaties: 750 euro per jaar voor werknemers die in ploegen werken en 200 euro per maand voor werknemers die een zorgtaak opnemen. Jammer genoeg werden deze compensaties in het finale akkoord niet weerhouden.

Daarnaast hebben de werkgevers ook – in ruil voor de ADV – ruimere mogelijkheden tot flexibiliteit bekomen. Er kunnen nu meer

werknemers op basis van een 40 urencontract aangeworven worden. Vroeger mocht 'slechts' 18 % van het personeel aan de slag met zo'n contract, maar vanaf nu kan dit percentage oplopen tot (in bepaalde gevallen) 30 en zelfs 50 %. Er komen wel strengere controles om te vermijden dat er onterecht meer wordt gewerkt dan 35 uur per week.

## EEN BELANGRIJK AKKOORD

Zoals gezegd in de inleiding, verdient het IG Metall-akkoord onze bijzondere aandacht. Niet alleen voorziet het in een substantiële verhoging van de koopkracht, er werd ook een systeem van ADV ingevoerd.

Het akkoord is niet perfect. Er zitten zaken in die voor ons als vakbond moeilijk liggen. Wie instapt in het ADV-mechanisme lijdt immers loonverlies. Bovendien is het geen collectief systeem, maar een individuele en vrijwillige regeling. Daarnaast werd de flexibiliteit op maat van de werkgever uitgebreid.

Desondanks is het een belangrijk akkoord. De loonsverhoging is aanzienlijk en elke werknemer krijgt de mogelijkheid om (tijdelijk) 28 uur per week te werken. De grote verdienste van IG Metall is dat ze erin geslaagd is om van ADV een hot sociaal-overleg-thema te maken. Ze heeft het debat over een betere balans tussen werk en privé nieuwe impulsen gegeven. Meer loon is niet altijd het beste – of enige – antwoord op enkele grote problemen van onze tijd: stress, burn-out, de zorg voor kinderen, ... . De Duitse metaalarbeiders hebben nu de kans gekregen om wat minder te werken, als ze daar nood aan hebben (het gebrek aan financiële compensaties blijft natuurlijk een belangrijk pijnpunt).

Er is nog werk aan de winkel, maar arbeidsduurvermindering staat wel terug op de agenda. En gezien de sturende invloed van het Duitse overleg op de buurlanden, mogen we deze verdienste niet onderschatten.

Wim Careel



**Mensen willen het af en toe eens rustiger aan kunnen doen, vooral wanneer er een verhoogde zorglast is**





# ZWEDEN EXPERIMENTEERT MET 6-URIGE WERKDAG MAAR IS HET HOUDBAAR?



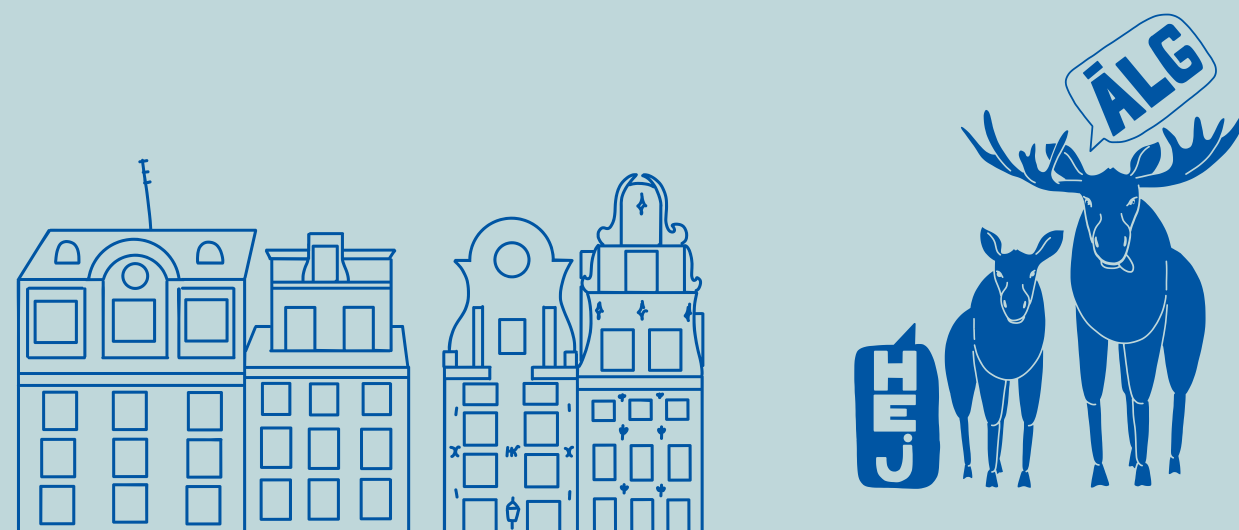
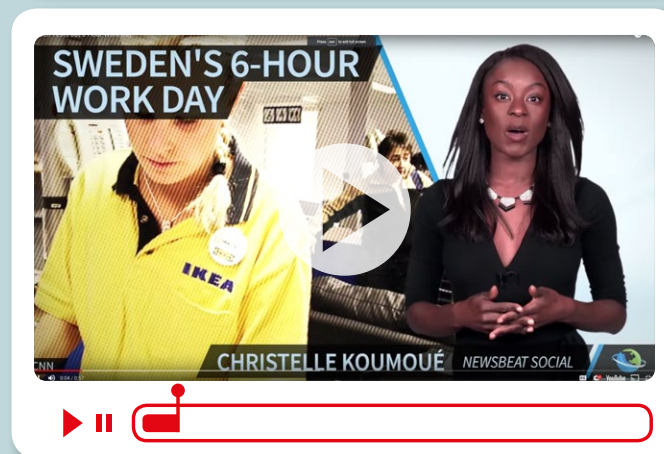
De afgelopen twee jaar zijn verschillende Zweedse bedrijven en overheden het experiment aangegaan van 6 uur werken per dag ipv de standaard 8 uur. Wat blijkt? De arbeidsduurverkorting zorgt voor een betere productie, minder (langdurige) afwezigheden en dus gelukkigere werknemers. Grote spelbreker blijkt dat bedrijven de meerkost voor de aanwerving van het extra personeel niet willen ophoesten. Dus de kosten wegen (voor de werkgevers) zwaarder dan de voordelen (voor de werknemers).

In bepaalde sectoren kan deze vorm van ADV perfect werken, zoals in de gezondheidszorg, maar in andere sectoren, waar de lijn tussen werk en privé wat meer flou is, blijkt deze ADV minder efficiënt en zelfs een potentiële stressor.

Zowel de Zweedse overheid, als de Zweedse ondernemingen blijven verder experimenteren en hun bevindingen delen. Grote vraag is nu: durven Belgische ondernemers en overheden deze uitdaging ook aan? De tijd zal het uitwijzen.

Bekijk zeker deze video eens - helaas besloot de directie na 18 maanden proberen dat de kosten te hoog waren, ondanks de zeer goede reacties van het personeel:

Ander voorbeeldje van een bedrijf dat gelooft in een 6-urige werkdag: Brath



# LINUX+ daagt uit ...

## WAAROM?

Literatuur, architectuur, schilderkunst, kunsten in het algemeen verbeelden dikwijls onrecht en het verzet daartegen en spreken zo heel direct het publiek aan. Dat was zo honderd en meer jaar geleden, toen velen zelfs niet konden lezen en schrijven. Dat is vandaag in onze beeldmaatschappij nog veel meer het geval.

Daarom organiseert Linx+ een wedstrijd om de jongeren van vandaag en morgen te beroeren. De uitdaging is: hoe steek je de boodschap van toen in een hedendaags kleedje? Meer info vind je [hier](#).

## ABVV-METAAL GAAT DE UITDAGING AAN

ABVV-Metaal hecht ook nog steeds zeer veel belang aan affiches. Zeker die voor 1 mei krijgt altijd veel aandacht, het is immers onze topdag van het jaar. Wij kozen voor een ander thema om rond te werken: Strijd voor Tijd.

We haalden inspiratie uit de archieven van Amsab en creëerden onze eigen varianten op het thema meer tijd voor iedereen.



www.abvvmetaal.be





# ARBEIDSDUURVER- MINDERING OOK EEN STRIJDPUNT VOOR DE VROUWENBEWEGING

Sofie De Graeve is stafmedewerkster en woordvoester van feministische denktank Furia. Een collectieve arbeidsduurvermindering is een van Furia's eisen van het eerste uur. We vroegen Sofie De Graeve waarom.

## Waarom is een arbeidsduurvermindering belangrijk voor vrouwen en voor de feministische beweging?

**Sofie:** Vandaag werkt 45 % van de Vlaamse vrouwen deeltijds. Dat heeft gevolgen voor hun inkomen en de opbouw van hun sociale rechten. Het brengt hen in de problemen bij echtscheiding of pensioen. Deeltijds werk is niet zomaar een keuze. Een kwart van wie deeltijds werkt, vindt geen voltijds werk of krijgt het werk enkel deeltijds aangeboden. Dat wordt veel te vaak vergeten. Onvrijwillig deeltijds werk is courant in sectoren zoals

de schoonmaak, de distributie, de zorg, allemaal sectoren waar vooral vrouwen werken. De helft van de deeltijds werkende vrouwen opteert voor deeltijds werk om familiale redenen. Ook hier gaat het niet zomaar om een vrije keuze. Vrouwen dragen nog altijd het merendeel van de zorg en het huishouden op hun schouders.

Arbeidsduurvermindering zou de norm voor voltijds werk met volwaardig inkomen en volledige sociale rechten verschuiven. Op die manier zouden meer vrouwen financieel onafhankelijk zijn. Het biedt ook meer kansen om werk, gezin, engagement en vrije tijd te combineren voor vrouwen én mannen. Furia is wel niet naïef. Arbeidsduurvermindering biedt geen garanties dat mannen ook effectief meer gaan zorgen. Dat kunnen we afleiden uit de manier waarop tijdskrediet en loopbaanonderbreking vandaag gebruikt worden. Vrouwen nemen het vooral op tijdens hun loopbaan, mannen op het einde van de rit. Daarvoor is een mentaliteitswijziging nodig.

## Hoe moet deze arbeidsvermindering eruitzien: op individuele basis of collectief, met of zonder loonbehoud?

**Sofie:** Furia pleit voor een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud en evenredige aanwervingen. Deeltijds werk is een vorm van individuele arbeidsduurvermindering, vaak onvrijwillig. Ouderschapsverlof, tijdskrediet, loopbaanonderbreking ... zijn



“  
Vrouwen dragen nog altijd het merendeel van de zorg en het huishouden op hun schouders.

individuele keuzes van vooral vrouwen. Kleine inkomens en alleenstaanden hebben die keuze doorgaans niet. Vooral vrouwen betalen de prijs voor de individuele arbeidsduurvermindering van vandaag. Voor Furia is het dan ook belangrijk dat arbeidsduurvermindering op collectieve basis gebeurt. Laat je mensen kiezen, dan zie je dat het toch weer vooral vrouwen zijn die hiervan gebruik maken.

Furia is voorstander van een arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Sommige lonen zijn vandaag al te laag om financieel onafhankelijk te zijn. Een collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud is echter niet voldoende.



Arbeidsduurvermindering biedt geen garanties dat mannen ook effectief meer gaan zorgen.

Sofie De Graeve

Een arbeidsduurvermindering zal weinig effect hebben als de werknemers voor de uren die ze minder werken, niet worden vervangen. Evenredige aanwervingen zijn dus nodig. Anders zal de werkdruk die vandaag al vaak te hoog is, nog meer stijgen. Alleen als al deze voorwaarden vervuld zijn, kan

arbeidsduurvermindering een hefboom voor emancipatie zijn die iedereen ten goede komt.

## Waarom is er nog nood aan een arbeidsduurvermindering? Zijn er al niet voldoende systemen om je loopbaan te onderbreken of te verminderen?

**Sofie:** De systemen die vandaag bestaan om je loopbaan te onderbreken of verminderen, zijn vormen van arbeidsduurvermindering op individuele basis. Het klassieke rollenpatroon en de loonkloof maken dat vooral vrouwen een stap terug zetten om zorg op te nemen. Bovendien is het niet voor iedereen weggelegd. Kleine inkomens of alleenstaanden, voor wie de combinatie nog lastiger is, kunnen het zich gewoonweg financieel niet veroorloven om hier gebruik van te maken. De huidige stelsels veroorzaken op die manier niet alleen grote ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar ook onder vrouwen. Collectieve arbeidsduurvermindering is een meer solidaire vorm die iedereen ten goede komt.

Isabelle Van Hiel

**furia**  
FEMINISTISCH  
KRITISCH & SOLIDAIR

Furia is een feministische denktank en actiegroep die ijvert voor een solidaire en meer gelijke samenleving, die in 1972 is ontstaan als het Vrouwen Overleg Komitee. Furia is een pluralistische en open vrouwenorganisatie van individuele vrouwen die zich feministisch en maatschappijkritisch opstellen. Als denktank koppelt Furia kritische reflectie aan concrete acties: denken én doen. Voor concrete acties werkt Furia vaak samen met andere organisaties.

Furia streeft naar een solidaire en inclusieve samenleving, zonder armoede, ongelijkheid en discriminatie.

Ontdek meer over Furia op [www.furiavzw.be](http://www.furiavzw.be) of op Facebook en Twitter.

 [facebook.com/furiavzw](https://www.facebook.com/furiavzw)  
 [twitter.com/furiavzw](https://twitter.com/furiavzw)





## 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.

**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 deeltijds 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 neoliberale 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](http://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.



[www.abvmetaal.be](http://www.abvmetaal.be)

