



**Minder werken voor hetzelfde loon?**

**Ja, maar niet voor iedereen haalbaar**

Werken moeten we allemaal, maar de manier waarop verschilt. Al voor de coronacrisis uitbrak gingen er stemmen op om werken en leven meer in balans te brengen. De pandemie leerde dat als het moet, we anders kunnen werken. Vele werknemers willen ook niet meer terug naar het oude stramien. Bedrijven experimenteren. Femma Wereldvrouwen klokte na een proefperiode van een jaar af op een 32-urenweek met voltijds loon. Echter, de vierdaagse werkweek als nieuwe arbeidsnorm in heel Vlaanderen invoeren, is economisch nog niet haalbaar.

**D**at het op onze arbeidsmarkt aan de nodige flexibiliteit ontbreekt, daarover bestaat eensgezindheid. Maar hoe we dat dan moeten organiseren, dat vult elk bedrijf en zelfs elke werknemer zelf in. Het kan niet anders, volgens hoofdeconoom Bart Van



**Bart Van Craeynest:** "De economische schade weegt momenteel niet op tegen de voordelen van het systeem." (Foto VOKA)

Craeynest van Voka. "Ons beleidskader is daar niet op voorzien. Vandaag schipperen we tussen alles of niets. Ofwel ben je volledig werkloos of voltijds aan het werk, ofwel voor de volle 100% arbeidsongeschikt. Tusseloplossingen liggen nog altijd moeilijk. Afwijkingen daarop vergen nog te veel administratieve rompslomp. We botsen hier op limieten." Hoog tijd dat de arbeidswetgeving volgt, meent ook Lode Godderis, algemeen directeur van Groep Idewe. "Momenteel bepaalt de wetgeving hoe we het werk organiseren. Hierin laten ze bedrijven en werknemers niet veel keuze. De wet begrenst de mogelijkheden. Nochtans toonde corona en de algemene vraag tot telewerken dat beleidsmakers onze manier van werken wel kunnen beïnvloeden. Het is belangrijk om dit nu verder uit te bouwen. Het vraagt een grote mentaliteitswijziging van de hele maatschappij." Godderis haalt Spanje aan als voorbeeld. "In de zomer geldt een veel kortere werkweek dan in de winter. Ze starten 's ochtends

wat vroeger om 's middags sneller van de rest van de dag te genieten. De maatschappij is daar in de zomer op afgestemd."

#### **Femma Wereldvrouwen pioniert**

"Bedrijven hier smeken om meer flexibiliteit", weet Van Craeynest. "We kampen met een krapte op de arbeidsmarkt. Voor bedrijven is het nu al niet evident om werknemers aan te trekken en aan boord te houden. De jongere generatie werknemers kijkt anders naar arbeid en ijvert voor meer evenwicht tussen werk en privé. Bedrijven moeten daarop inspelen." Dat had Femma Wereldvrouwen al voor de pandemie begrepen. De vereniging werkt al zeven jaar tijds- en plaatsafhankelijk. Femma Wereldvrouwen telt in Vlaanderen en Brussel 730 lokale vrouwen-netwerken. De vereniging streeft ernaar dat vrouwen werk, zorg en vrije tijd op een evenwichtige en kwaliteitsvolle manier kunnen combineren. In 2019 werd dat principe in de eigen rangen gehuldigd. Een jaar lang

presteerden de medewerkers 30 uren per week in plaats van 36. De VUB onderzoeksgroep TOR leidde het proefproject. “Femina onderhandelde binnen het sociaal overleg niet over loonverlies in ruil voor arbeidstijdverkorting. Opzet was om de effecten van arbeidsduurvermindering op het leven van mensen te onderzoeken. Welke keuzes maken ze als ze 30 uren per week betaald werken? Het loon verminderen beïnvloedt namelijk het beslissingsproces en de mogelijkheden van de respondenten”, legt Ilse de Vooght van Femina uit. Zij leidde mee het project in huis. “De medewerkers konden kiezen tussen een vier- of een vijfdaagse formule van de 30-urenwerkweek. We coachten hen om emanciperend met de vrijgekomen tijd om te gaan, zonder daarbij de gestelde werkdoelen uit het oog te verliezen. We hebben nieuwe teams samengesteld in functie van het werk.” Dat vergde een heel andere organisatie van het werk, maar het loonde. De resultaten waren erg bemoedigend. “We werken effectiever, maar niet meer resultaatgericht.



**Lode Godderis:** “De vierdaagse werkweek kan wel een manier zijn om een beter evenwicht tussen werk en privé te bereiken, op voorwaarde dat het goed georganiseerd wordt.” (Foto IDEWE)

De medewerkers ervoeren veel minder tijdsdruk, konden zich beter focussen op het werk omdat ze het beter kregen ingepland. Volgens onze partner Kind & Samenleving ging ook de onderlinge relatie tussen ouder en kind erop vooruit. De kinderen moesten hierdoor eens

wat minder naar de nabewaking. Er was veel minder stress in het huishouden. Kortom, tijd bleek een basisvoorwaarde om alle levensdomeinen beter op elkaar af te stemmen.”

### Wie betaalt?

Reist daarbij natuurlijk de vraag of dit een financieel haalbare kaart blijft op langere termijn. “De investering van één jaar kon Femina dragen. We hebben verschillende scenario’s uitgewerkt en kwamen uit op een 32-urenwerkweek met behoud van loon. Via sociaal overleg is er overeengekomen dat die vrije dag in één dag of twee halve dagen wordt genomen, en niet op dinsdag of donderdag. Deze afspraken zijn sinds januari van dit jaar in een collectieve arbeidsovereenkomst van twee jaar gegoten. Het onderzoeksteam TOR blijft dit monitoren”, benadrukt de Vooght. “Een vierdaagse werkweek invoeren met loonbehoud komt overeen met een loonsverhoging van 27%. Dat kan eigenlijk alleen maar als je dan ook 25% productiever bent op minder dagen tijd. De toenemende digitalisering schept nieuwe mogelijkheden. We werken nu al slimmer dan vroeger. Maar één recept voor iedereen bestaat er vandaag niet. Je kan dit niet in alle jobs toepassen, denk maar aan productie, maar het is ook economisch nog niet haalbaar”, meent Van Craeynest. “De economische schade weegt momenteel niet op tegen de voordelen van het systeem. We riskeren dat heel wat bedrijven met hun productie naar het buitenland vertrekken.” De hoofdeconoom gelooft eerder in een organisch proces. “Corona heeft een en ander in beweging gezet. Het heeft veel bedrijven de ogen geopend dat het niet per se nodig is om elke dag vanop kantoor te werken. Heel wat ondernemers experimenteren om in te spelen op die stijgende vraag naar meer flexibiliteit. Ze onderzoeken manieren op de arbeid anders te organiseren binnen een financieel haalbaar kader.”

### Goede afspraken

Volgens Godderis staan we op dat vlak voor een grote uitdaging. “De essentie is om goede afspraken te maken, zowel over bereikbaarheid als beschikbaarheid van de medewerkers. Deeltijds werken



**Ilse De Vooght:** “We werken effectiever, maar niet meer resultaatgericht. De medewerkers ervoeren veel minder tijdsdruk, konden zich beter focussen op het werk.” (Foto Femina Wereldvrouwen)

kan, maar het werkvolume vermindert niet. Hetzelfde werk verrichten op minder, maar wel langere dagen, soms wel van 10 uren, biedt uiteraard niet veel voordelen”, schetst hij de problematiek. Godderis waarschuwt tegelijkertijd. “Het aantal langdurig afwezig zijn stijgt nog steeds en men wil mensen langer laten werken. We leven in een instant maatschappij. We zijn het gewend om binnen de 24 uur onze online bestelling thuis geleverd te krijgen. Onze verwachtingen naar elkaar toe evolueren in diezelfde trend en dat is zorgwekkend. De vierdaagse werkweek kan wel een manier zijn om een beter evenwicht tussen werk en privé te bereiken, op voorwaarde dat het goed georganiseerd wordt. Waarom niet zorgen voor afwisseling? Er zijn periodes in je leven dat je wat minder wil werken omwille van opgroeiende kinderen in huis. Daar tegenover staat dan weer dat er momenten zijn, voor er kinderen zijn en als deze uit huis zijn, dat je meer tijd aan werk wil en kan besteden. De tijd van veertigjarige carrières binnen één bedrijf, is echt voorbij.” ■