



Zuinigheid met vlijt

Auteur(s):

Fieke van derLecq

fieke.vanderlecq@economie.nl**Verschenen in:**

ESB, 90e jaargang, nr. 4455, pagina 97, 11 maart 2005

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

De eeuwenlange trend van kortere werkweeken lijkt te worden gebroken nu de 40-urige werkweek inzet is van kabinetsbeleid. De langere werkweek brengt niet voor iedereen meer salaris met zich mee. De reacties zijn dan ook verdeeld en fel. Voor werkgevers is het gunstig als ze voor hetzelfde loon vijf tot tien procent meer arbeidsuren beschikbaar hebben, afhankelijk van de huidige nominale werkweek van 36 of 38 uur. Werknemers staan in hun beleving tweemaal aan de korte kant: in de jaren tachtig werd een loonsverhoging uitgeruild tegen meer vrije tijd en nu wordt de vrije tijd teruggenomen zonder loonsverhoging. Bij enkele bedrijven wordt alweer veertig uur gewerkt, zoals bij DaimlerChrysler in Duitsland en Bosch in Frankrijk.

Strikt genomen zou het weinig moeten uitmaken of de normwerkweek 36, 38 of 40 uur bedraagt. Elke aanstelling is om te rekenen naar deeltijdpercentages en terug naar veertig uur heeft dan slechts als voordelen dat het makkelijk rekent en dat we van het gepuzzel met adv-dagen af zijn. De twee echte problemen zijn dan ook andere. Het eerste probleem betreft de overgang van de huidige situatie naar een verlengde werkweek, indien hier geen loonsverhoging bij komt. De gevolgen voor de arbeidsmarkt en samenleving wanneer veertig uur werken de norm wordt vormen het tweede probleem.

Meer werk voor hetzelfde loon klinkt aantrekkelijk, want de arbeidsproductiviteit per euro loon zal toenemen. De productiviteit per werkende en per uur neemt waarschijnlijk minder toe, want deeltijdwerkers gaan doorgaans efficiënter met hun werktijd om dan voltijders. Het netto-effect is een empirische kwestie.

Veel economen voorzien een hogere werkloosheid ten gevolge van een verlengde werkweek, maar de geschatte omvang van dit effect loopt uiteen. Het Europees verbond van Vakverenigingen meent dat bij een werktijdverlenging van 15% ongeveer 14% van de werknemers overbodig wordt, terwijl het Centraal Planbureau op de lange termijn slechts een weinig hogere werkloosheid raamt (Engels, 2004 respectievelijk CPB, 2004). Het gaat daarom eerder over de verdeling van de werkloosheid dan over de totale omvang ervan.

Indicaties over de herbezettingspercentages sinds de arbeidsduurverkorting lopen uiteen van twintig tot veertig procent (Paping, 2003). De implicatie is dat indertijd hetzelfde werk door amper meer mensen werd gedaan, oftewel dat de werkdruk flink toenam. Wanneer nu de werkweek wordt verlengd, zouden medewerkers terugkomen in de oude verhouding tussen werk en uren. Dit geeft minder werkdruk en daarmee minder kans op ziekteverzuim. De productiviteitswinst per werknemer zal dan echter niet navenant zijn. De lager dan proportionele productiviteitswinst moet worden opgeteld bij de verminderde tijdelijke en permanente uitval wegens ziekte om een totaalbeeld van de productiviteitswinst over de zittende werknemers te krijgen.

Naar die extra productie moet dan wel vraag zijn. Zo niet, dan zal de verlengde werkweek leiden tot meer werklozen. De werkenden hebben minder tijd om hetzelfde salaris uit te geven en de werklozen zien toe hoe het werk ongelijker is verdeeld. Beide groepen hebben minder consumentenvertrouwen, waardoor de vraag afneemt. Bedrijven zien hun voorraden stijgen en dienstenleveranciers hebben ook minder klandizie. De verlengde werkweek leidt dan ook eerder tot vraaguital dan tot stimulering van de economie.

In 2002 had 55% van de werknemers een voltijd baan, waarvan 10% een contract voor veertig uur. De werktijdverlenging zou dan ook direct effect hebben op de andere 45% voltijders. Voor de deeltijders zal het effect ervan afhangen of zij in dienst zijn op basis van een deeltijdpercentage of op basis van een aantal uren. Dit heeft een materieel effect bij regelingen die gekoppeld zijn aan deeltijdpercentages, zoals secundaire arbeidsvoorwaarden. Voor voltijders die wel 36 uur - bijvoorbeeld in vier dagen van negen uren - kunnen werken maar geen veertig uur, bijvoorbeeld vanwege zorgtaken, zal de voltijdaanstelling moeten worden omgezet in een deeltijdcontract. Afgezien van de loonderving, heeft dit implicaties voorzover pensioen- en levensloopregelingen voor voltijders gunstiger zijn dan voor deeltijders. Momenteel kent 30% van de gezinnen een gelijkmatige verdeling van betaald werk en werkt in 35% van de gezinnen de man minstens 35 uur en de vrouw 12 tot 34 uur (SCP en CBS, 2004). Wanneer in dergelijke gezinnen de man meer moet gaan werken, is er een gereede kans dat de vrouw minder gaat werken om zorgtaken over te nemen. De economische zelfstandigheid van deze vrouwen neemt daarmee af.

In het algemeen zal de langere werkweek minder tijd vrij laten voor zorgtaken, huishoudelijke taken en vrijwilligerswerk. Dit werkt dit gunstig door voorzover catering en huishoudelijke hulp wordt ingekocht. Daar is echter niet a priori meer salaris voor beschikbaar, dus die vraagimpuls zal beperkt blijven. Bovendien zijn er soms knellende randvoorwaarden door beperkte openingstijden van winkels en loketten, buitenschoolse kinderopvang, werkroosters van monteurs en andere tijdgebonden zaken. Het welvaartseffect van langer werken wordt negatiever, naarmate de sociale cohesie van families en het maatschappelijk middenveld onder druk komen te staan (CPB, 2005).

De optimale verhouding tussen tijd voor zorg en sociale activiteiten enerzijds en besteedbaar inkomen anderzijds is daarmee niet alleen een financiële kwestie maar ook een van preferenties. Naast overwegingen inzake de concurrentiepositie van ons land, is er ook een arbeidsaanbodcurve die ergens terugbuigt. Dat omslagpunt kon in Nederland wel eens eerder liggen dan in bijvoorbeeld de Verenigde Staten. Simpel gezegd: liever samen armer met meer vrije tijd, dan eenzaamer, rijker moeten werken. Dan is ons huis een kasteel.

Fieke van derLecq

fieke.vanderlecq@economie.nl

Literatuur

CPB (2004) *De macro-economische effecten van arbeidsduurverlenging, notitie*. Den Haag.

CPB (2005) *Naar een toekomstbestendig stelsel voor arbeidsmarkt en sociale zekerheid, notitie 2005/7*. Den Haag

Engels, W. (2004) Weg met de mythes over de 40-urige werkweek. *Het Financieele Dagblad*, 11 augustus 2004.

Paping, R. (2003) Tijd voor arbeidsduurverkorting. *ESB*, 3 oktober 2003, 464-465.

SCP en CBS (2004) *Emancipatiemonitor 2004*. Den Haag.