

HOORZITTING KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS:  
ARBEIDSDUURVERKORTING

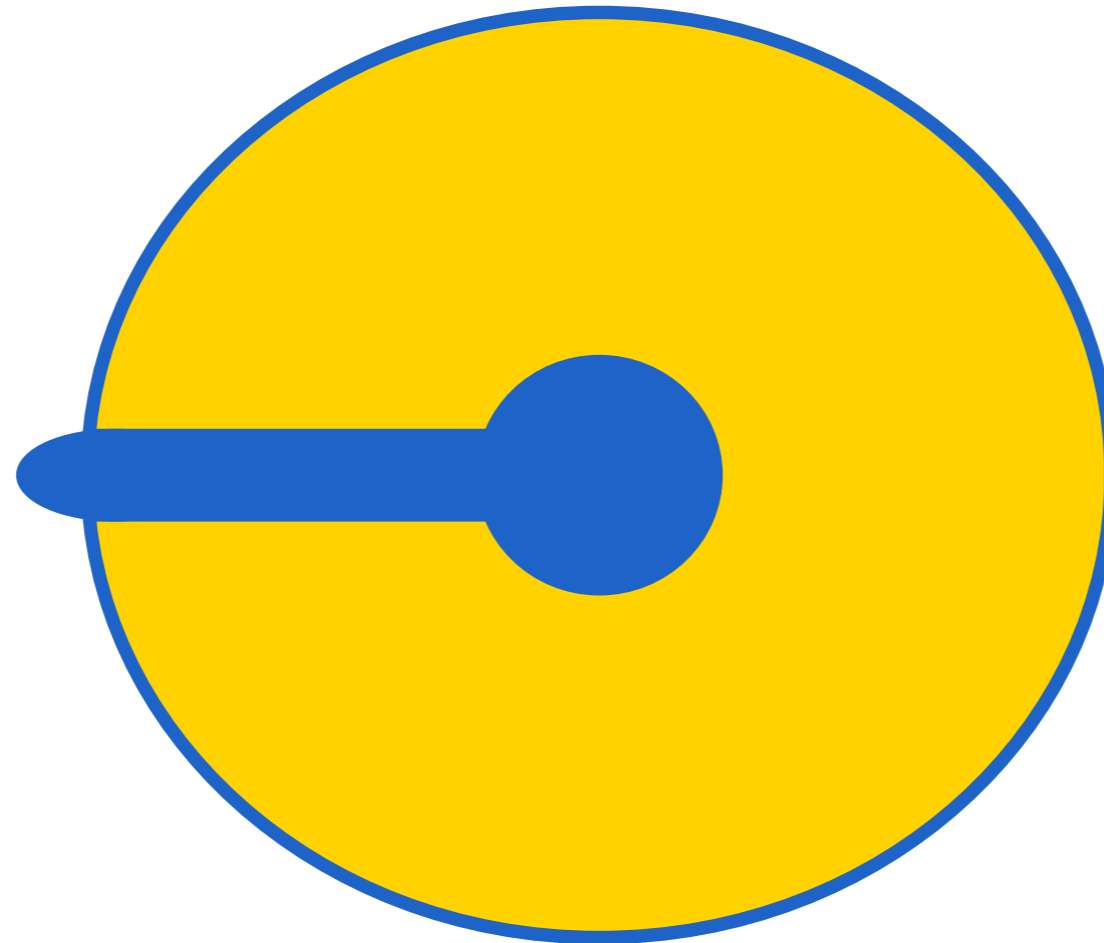
**Prof. dr. Stijn Baert**

**Deze presentatie werd gegeven op 16/01/2019 tijdens de hoorzitting georganiseerd door de Commissie voor de Sociale Zaken van De Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers.**

**Deze hoorzitting behandelde het voorstel van resolutie over een collectieve arbeidsduurverkorting, ingediend door, onder andere, mevrouw Laurette Onkelinx.**

# VOORZORGSMAATREGEL (1): WAT VOLGT IS EEN *EDUCATED GUESS*

KENNIS VAN DE  
ONDERZOEKER



ALLE KENNIS OVER DISCIPLINE

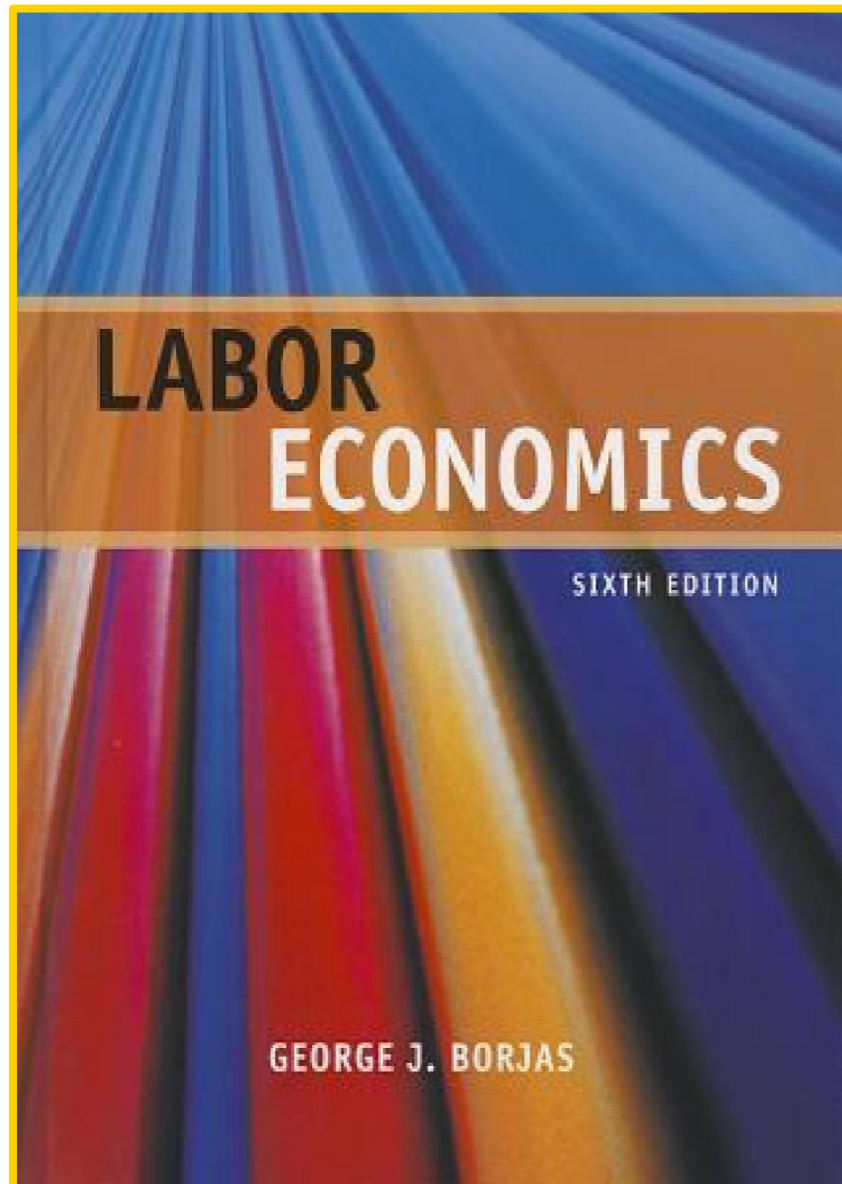
# VOORZORGSMAATREGEL (2): DIT IS MIJN BAGAGE

## – **Bio Stijn Baert:**

- Burgerlijk Ingenieur (2006, UGent), Master en Doctor in de economische wetenschappen (2008, 2013, UGent).
- Voltijds **professor in de empirische arbeidseconomie aan UGent.**
- Deeltijds professor Sociaaleconomische Analyse aan UAntwerpen.
- Kernexpertises: (i) overgang van school naar werk, (ii) arbeidsmarktdiscriminatie en (iii) werk en gezondheid.
- In **wereldwijde top-100 van jonge economen** (plaats 17, 2016, IDEAS).
- Maatschappelijke impact: (i) Jaarprijs Wetenschapscommunicatie (2015, Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Kunsten) en (ii) lancering **versnelde degressiviteit werkloosheidsuitkeringen** en sectorale praktijktesten.



# VOORZORGSMAATREGEL (3): DIT IS MIJN VISIE OP HOORZITTING



Niet: studies gericht uitpikken om eigen visie te onderbouwen.

Niet: visie enkel baseren op theoretische bespiegelingen.

Wel: visie uitwerken op basis van synthese van empirische literatuur.

DANIEL S. HAMERMESH  
University of Texas at Austin, USA, and IZA, Germany

IZA  
World of Labor  
Evidence-based policy making

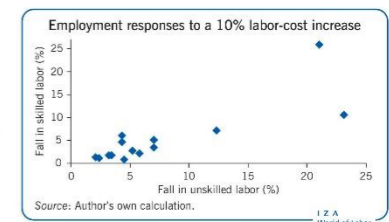
## Do labor costs affect companies' demand for labor?

The effect of overtime, payroll taxes, and labor policies and costs on companies' product output and countries' GDP

Keywords: labor demand, wages, employee benefits

### ELEVATOR PITCH

Higher labor costs (higher wage rates and employee benefits) make workers better off, but they can reduce companies' profits, the number of jobs, and the hours each person works. Overtime pay, hiring subsidies, the minimum wage, and payroll taxes are just a few of the policies that affect labor costs. Policies that increase labor costs can substantially affect both employment and hours, in individual companies as well as the overall economy.



### KEY FINDINGS

#### Pros

- Increasing the minimum wage that employers must pay their workers prevents employers from exploiting workers who have few alternatives.
- Increasing the minimum wage that employers must pay their workers increases earnings among low-wage workers who retain their jobs.
- Increasing the penalty that employers pay for overtime work prevents employers from imposing long hours on individual employees.
- Increasing the penalty that employers pay for overtime work encourages new job creation that can reduce unemployment.

#### Cons

- Increasing the minimum wage that employers must pay their workers reduces total hours worked—jobs x hours/job—but with small impacts if minimum wage levels are low compared to average wages.
- Increasing the minimum wage that employers must pay their workers reduces employment and increases unemployment if not enough people give up looking for jobs.
- Increasing the minimum wage that employers must pay their workers has the biggest negative effect on the unskilled and minorities as well as young and older workers.
- Increasing the penalty that employers pay for overtime work reduces total hours worked—jobs x hours/job.
- Increasing the penalty that employers pay for overtime work reduces gross domestic product (GDP).

### AUTHOR'S MAIN MESSAGE

Higher labor costs reduce employment and/or the hours worked by individual employees. Laws that raise labor costs can either increase total employment or increase hours per worker, but they cannot do both. They lower the total amount of work performed in the market—the total number of person-hours (hours per worker multiplied by the number working). This loss must be traded off against the benefits that higher costs might provide to specific groups of workers.

Do labor costs affect companies' demand for labor? IZA World of Labor 2014: 3  
doi: 10.15185/izawol.3 | Daniel S. Hamermesh © | May 2014 | wol.iza.org

1



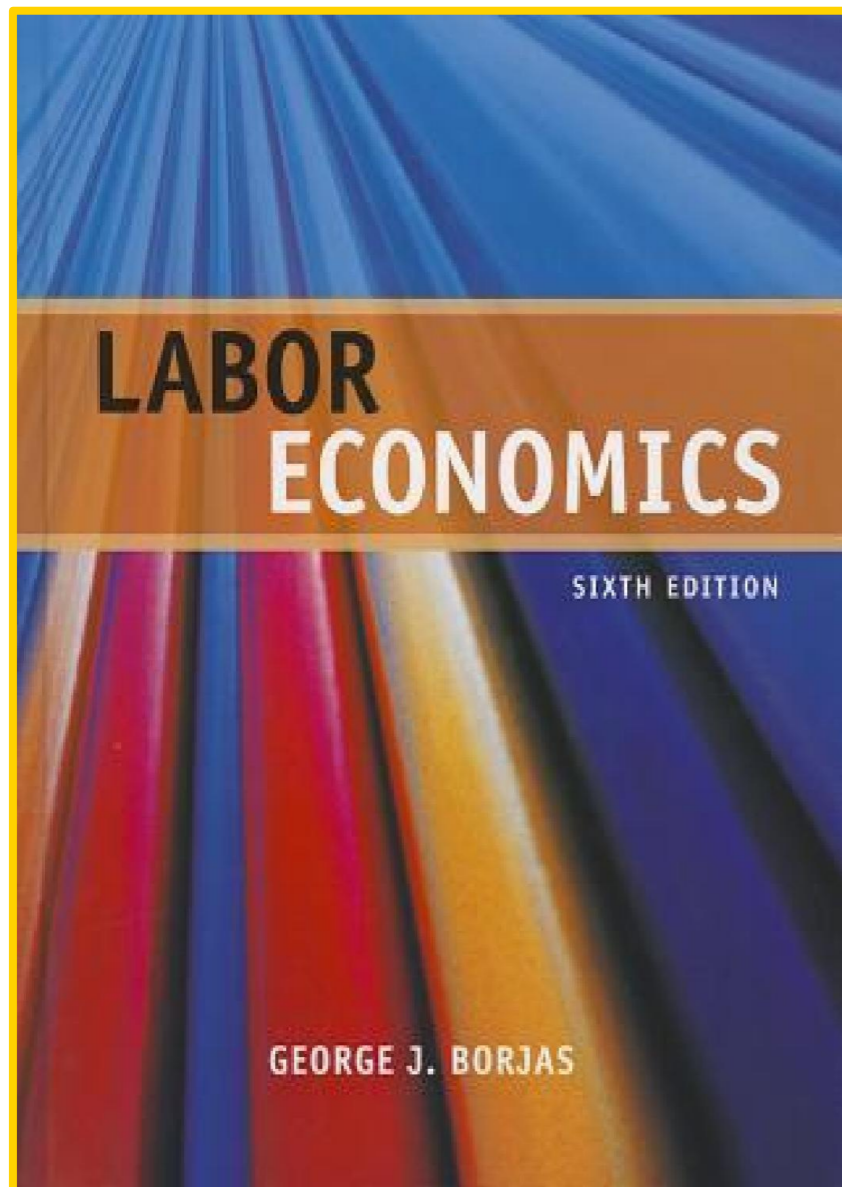


# 1. ALGEMEENE VISIE



# 1. ALGEMENE VISIE

## 1.1. ARBEIDSDUURVERKORTING OP NATIONAAL NIVEAU MET LOONBEHOUD



### Arbeidsduurverkorting met loonbehoud leidt tot stijging uurloon.

Several countries adopted this theory and reduced the length of the standard workweek. In 2000, for example, the French government mandated a reduction in the workweek from 39 to 35 hours. In Germany, the unemployment rate remained above 10 percent for much of that decade. In Germany, the unemployment rate has hovered around 9 percent since 1994. The persistence of this unemployment gave rise to the theory that unemployment can be reduced by sharing the available work among the many unemployed workers. In one widely cited study, the German government mandated a reduction in the standard number of straight-time hours that the typical worker could work.

Several countries adopted this theory and reduced the length of the standard workweek. In 2000, for example, the French government mandated a reduction in the workweek from 39 to 35 hours. In Germany, the unemployment rate remained above 10 percent for much of that decade. In Germany, the unemployment rate has hovered around 9 percent since 1994. The persistence of this unemployment gave rise to the theory that unemployment can be reduced by sharing the available work among the many unemployed workers. In one widely cited study, the German government mandated a reduction in the standard number of straight-time hours that the typical worker could work.

The concept of work-sharing can have an important unintended consequence—and may actually further reduce the demand for labor—because it ignores the fundamental of economics: the reduction in the standard workweek imposes a new constraint on the firm's decision of whether to hire an additional worker. After all, an employer who planned to use the new workers for

10-hour workers, the standard workweek will not be reduced. In effect, the reduction in the standard workweek may actually increase the average wage associated with hiring a new worker. As a result, employers who find it optimal to staff their factories with workers hired for a 10-hour shift find that the mandated reduction in the standard workweek increases the cost of hiring an additional worker. As a result, the employer will cut down on the number of hours demanded per worker and on the number of workers hired.

This is precisely what happened in Germany. The reduction in the standard workweek reduced the average number of hours worked weekly and increased the average wage rate—but total employment declined. Put differently, the reduction in the standard workweek led to a constant number of hours worked per worker, but increased the number of persons without a job.

Sources: Jennifer Hunt, "Has Work-Sharing Worked in Germany?" *Quarterly Journal of Economics* 114 (February 1999): 117–148; see also Bruno Crépon and Francis Kramarz, "Employment, 40 Hours, or Just Employed? Lessons from the 1992 Mandatory Reduction of the Workweek," *Journal of Economic Perspectives* 10 (1996): 15–19; and Francis Kramarz, "A Primer on the 35-Hour in France, 1997–2000," IZA Discussion Paper No. 3402, 2008.

### Stijging uurloon leidt tot minder tewerkstelling.

# 1. ALGEMENE VISIE

## 1.2. ARBEIDSDUURVERKORTING OP NATIONAAL NIVEAU MET COMPENSATIES

- **Sommigen argumenteren dat via compensaties arbeidsduurverkortening niet hoeft te leiden tot hogere loonkosten wanneer...**
- **... overheid deze hogere loonkosten compenseert.**
  - Maar: gigantische kost voor schatkist. Noodzaakt zware besparingen of lasten elders, met verwachte, zware gevolgen voor koopkracht en economie.
- **... werknemer het hogere uurloon compenseert.**
  - Maar: dit zou irrealistische stijging in productiviteit vergen, zodat netto geen winst inzake fysieke en mentale gezondheid te verwachten valt.
- **... werknemer een lager maandloon aanvaardt.**
  - Maar: dan zitten we in totaal ander verhaal (4/5-werken).



# 1. ALGEMENE VISIE

## 1.3. CONCLUSIE

- **Arbeidsduurverkorting met loonbehoud leidt tot substantieel hogere kosten voor bedrijven en/of overheid.**
- **Deze zullen uiteindelijk tot lagere koopkracht voor de bevolking leiden.**
- **Koopkracht versus arbeidsduurverkorting is dan ook een afruil die men in deze niet uit de weg kan en mag gaan.**





2. REACTIE @  
VOORSTEL VAN  
RESOLUTIE

# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.1. ALGEMENE APPRECIATIE

- 1. Voorstel verzoekt federale regering “een collectieve verkorting van de wettelijke arbeidsduur op basis van een werkweek van vier dagen, zonder dat de koopkracht daalt.” Dit is “le beurre et l'argent du beurre” wensen.**
  - Enige compensatie voor stijgende loonkosten die in voorstel te ontwaren valt, is deel van huidige werkloosheidsuitkeringen richting ondernemingen transfereren.
  - Dit gaat voorbij aan vaststelling dat werkloosheid (ook) vele andere oorzaken heeft dan ontbreken van geschikte vacatures.



# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.2. PUNCTUELE OPMERKINGEN

2. “De arbeidsduur herschikken” staat in economische literatuur gekend als “the lump of labour fallacy”.

- Werk laat zich niet zomaar herverdelen.
- “Werk creëert werk.”

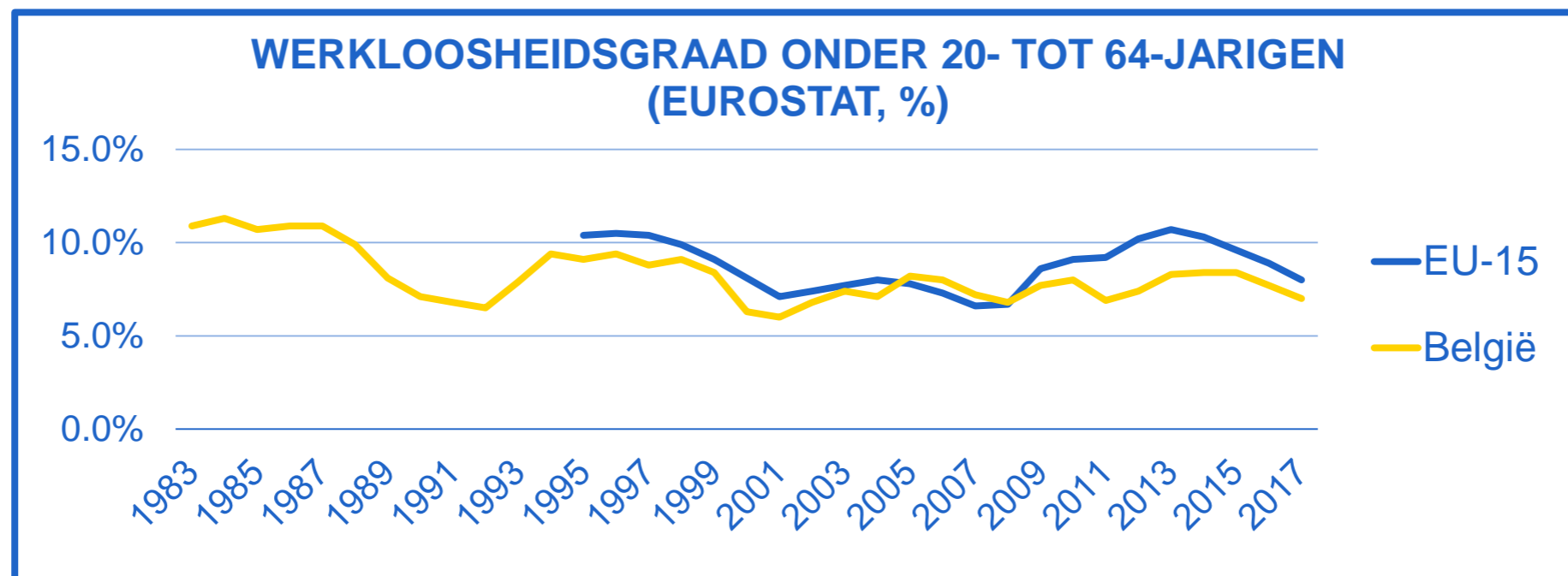


# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.2. PUNCTUELE OPMERKINGEN

### 3. Economische urgentie? Niet akkoord.

- Werkloosheid is, zeker in Vlaanderen, thans relatief laag. Punt C van resolutie kan formeel weerlegd worden met onderstaand cijfermateriaal.
- Dat digitalisering (“nieuwe industriële revolutie”) netto tot minder banen zal leiden, is niet noodzakelijk (literatuur is nog niet geconvergeerd).



# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.2. PUNCTUELE OPMERKINGEN

### 4. Stelling dat Franse arbeidsduurvermindering extra banen creëerde verdient heel veel nuance.

- Deze arbeidsduurvermindering werd geflankeerd door substantiële lastenverlagingen.
- Periode van introductie kende (internationaal) uitstekende conjunctuur.
- Wetenschappelijke impactevaluatie toont eerder *negatieve* impact op werkgelegenheid (zie bijvoorbeeld Schreiber, 2008, *European Journal of Political Economy*).
- Extra banen betekent nog niet dat volledige werkgelegenheid (in uren) en *ipso facto* welvaart niet terugviel door maatregel.



# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.2. PUNCTUELE OPMERKINGEN

### 5. Argument dat “doorheen de geschiedenis”

**arbeidsduurverkorting werd gerealiseerd, heeft slechts beperkte waarde.**

- Dit betekent immers niet dat België, als individueel land, grote stap in die richting kan zetten zonder enorme economische gevolgen.
- Thans speelt concurrentie tussen bedrijven zich veel meer op internationaal niveau af.
- België is zowat meest open economie ter wereld.

# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.2. PUNCTUELE OPMERKINGEN

### 6. Ook andere stellingen worden niet of twijfelachtig onderbouwd. Enkele voorbeelden.

- *“De digitale revolutie heeft niet alleen geleid tot banenvernietiging maar ook tot een zeer forse toename van het deeltijdwerk. In België werkte in 2016 immers 27,4% van de werknemers deeltijds, terwijl dat in 1983 slechts 7 tot 8% was.”* Voor groei in deeltijdwerk gedurende afgelopen decennia zijn veel minder gecontesteerde verklaringen, zoals groei in vrouwelijk arbeidsaanbod.
- *“Er moet aan worden herinnerd dat voor de meeste werknemers deeltijds werken geen keuze is.”* Uit geciteerde enquête blijkt dat “vindt geen voltijds werk” in slechts 8.6% van de gevallen motivatie is voor deeltijdwerk. Punt K van de resolutie wordt hierdoor danig ondergraven.

# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.3. ALTERNATIEVEN

- 1. Investeer in meer, goedkopere, betere én flexibeler kinderopvang om combinatie werk-gezin haalbaar te maken.**
- 2. Verlaag lasten op arbeid voor laagste lonen, zodat hun werkuren meer gewaardeerd worden zonder dat loonkosten stijgen.**
- 3. Stimuleer discussies over verdeling zorgtaken binnen gezin door duur ouderschapsverlof afhankelijk te maken van verdeelde opname door beide ouders.**



# 2. REACTIE @ VOORSTEL VAN RESOLUTIE

## 2.3. ALTERNATIEVEN

### **4. Investeer in burn-outpreventie en maatregelen om van re-integratie nadien een succes te maken.**

- Wij onderzoeken in komende jaren aan UGent, met interdisciplinair team, de determinanten van burn-out en succesfactoren bij re-integratie.

### **5. Zwengel discussie over werkbaar en ethisch verantwoord werk op internationaal niveau aan.**

- Moordende concurrentie tussen e-commercebedrijven om als eerste pakjes bij burger te krijgen kan enkel op dat niveau echt aan banden gelegd worden.