
De kortere werkweek: vele wegen naar Rome

“Een vierdagenwerkweek is onvermijdelijk”. Aan het woord geen radicaal-linkse utopist, maar zowaar Richard Nixon anno 1956. De enorme productiviteitsstijgingen en de voortschrijdende automatisering in de naoorlogse periode noopten hem tot deze boude uitspraak. Maar eens verkozen kwam hij op zijn woorden terug. De automatisering was dan toch minder dwingend dan gedacht. Een vierdagenwerkweek lag niet meteen in het verschiep.

Toch zegt de uitspraak van Richard Nixon iets over de toenmalige *zeitgeist*. De naoorlogse *Trente glorieuses* gingen immers gepaard met een ongekende welvaarts- en productiviteitsgroei. In de hele westerse, geïndustrialiseerde wereld nam de arbeidstijd gestaag af. In België was net na de Tweede Wereldoorlog een officiële werkweek van 48 uur – met zaterdagwerk – de norm. Tegen het midden van de jaren 70 was echter de 40-urenweek nagenoeg veralgemeend. Eenzelfde evolutie zien we voor het betaald verlof. Tegen 1975 was twintig dagen betaald verlof een feit in alle sectoren (Hendrickx, Masure, & Schüttringer, 1997). Eind jaren 70 kwam de trend naar collectieve arbeidsduurverkortening min of meer tot stilstand. Een patroon dat ook in de meeste andere EU-landen gevonden wordt (Huberman & Minns, 2007). Nixon was dus niet fout als het over de arbeidsduurvermindering ging, maar wel over de mate (vierdagenwerkweek) en de tijdspanne (*“not too distant future”*).

De context waarin Richard Nixon zijn boude uitspraak deed, doet nadenken over de voorspellingen die vandaag worden gemaakt over de toenemende digitalisering. Ook nu wordt gehoopt – of gevreesd – dat een ‘robotrevolutie’ de arbeidsmarkt danig zal opschudden. Algoritmes, *computer learning*,

apps en platformen zouden heel wat banen kunnen kosten, waardoor we niet anders zouden kunnen dan het werk te herverdelen. Net zoals in de jaren 60 en 70 zal werk waarschijnlijk niet massaal verdwijnen en zullen de productiviteitswinsten ook minder hoog uitvallen dan gehoopt of gevreesd. Maar ook nu zal de arbeidsmarkt

zich moeten aanpassen en staat arbeidsduurvermindering terug op de agenda. Wordt de vierdagenwerkweek dan toch onvermijdelijk in een niet zo verre toekomst?

In deze bijdrage willen we het heroplevend debat rond collectieve arbeidsduurverkortening kort schetsen. We bespreken het motief, het design en de praktijk. Bewust belichten we enkele mindere gekende praktijken van arbeidsduurverkortening om aan te tonen dat meerdere wegen leiden naar de kortere werkweek. Evenwel lijkt de “duivel in de details” te zitten. Elke vorm van arbeidsduurverkortening heeft zijn eigen voor- en nadelen. Het concrete design hangt best nauw samen met het effect dat je wil bewerkstelligen. De discussie over minder werken kan dus best op geïnformeerde wijze gebeuren.

Het motief: minder werken als oplossing voor (bijna) alles?

Rutger Bregman formuleert het – enigszins provocerend – als volgt: “De oplossing voor (bijna) alles: minder werken” (Bregman, 2013). Als we met z’n allen minder zouden werken, zouden we volgens hem, een steentje bijdragen in de strijd tegen de

klimaatverandering, in de verbetering van het onderwijs, in het tegengaan van burn-outs, in het verminderen van werkongevallen, in het oplossen van het werkloosheids- en het vergrijzingsprobleem en in het streven naar gendergelijkheid. Bregman vergeet er dan nog een paar, want volgens anderen is een kortere arbeidstijd ook essentieel voor de algemene zelfontplooiing van mensen, kan het de productiviteit van de economie verhogen, en zou het in het algemeen leiden tot een eenvoudiger 'betere' samenleving.

Elk argument verdient het om uitgeklaard te worden, maar in de context van deze tekst concentreren we ons graag op drie argumenten die het vaakst terugkomen: werkgelegenheid, gezondheid en gendergelijkheid. De eerste twee invalshoeken bouwen voort op een lange en rijke syndicale traditie, terwijl de derde dimensie relatief recent op de agenda is komen te staan.

Werkgelegenheid

De redenering achter deze argumentatie is doodeenvoudig: als we met z'n allen iets minder gaan werken, dan kunnen er meer mensen aan het werk. De Franse komiek Guy Debus stelde het als volgt: "Een arbeidstijdvermindering? Voor de werklozen is het al geregeld". Van deze nogal drastische arbeidstijdvermindering voor sommigen, moeten we naar een vermindering voor allen. Van Albert Einstein over Keynes tot president Roosevelt en Nixon; allemaal hebben ze in meer of mindere mate een arbeidstijdvermindering naar voren geschoven om het werkloosheidsprobleem aan te pakken.

En dat probleem is er wel degelijk. De percentages mogen dan al wat variëren, een Belgische werkloosheidsgraad van 8% en een Europese van 8,5% is behoorlijk hoog. Opgesplitst naar onderwijsniveau zien we daarnaast dat het vooral een zaak is van laaggeschoolden, waar de werkloosheidspercentages in de richting van 1 op de 5 gaan. Kan een collectieve verkorting van de arbeidstijd soelaas bieden?

Enkele kanttekeningen zijn op hun plaats. Ten eerste is niet al het werk zomaar deelbaar. Voor eenvoudig, repetitief werk kan men de mindere

werktijd van de ene werknemer invullen door een andere werknemer in te zetten. Voor complex werk is dat een stuk moeilijker. Zeker in coördinerende en leidinggevende functies gaat een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur niet zomaar leiden tot het aannemen van een extra coördinator of leidinggevende.

Ten tweede zijn werknemers niet perfect substituëerbaar – alleszins niet op korte termijn. Werklozen hebben vaak een ander profiel dan werkenden. Ze zijn dan ook niet perfect inzetbaar voor jobs die opgedeeld worden, omdat ze niet over de juiste kennis, ervaring of competenties beschikken.

Ten derde zijn er de vaste kosten. Een werknemer kost geld per uur (loon), maar heeft ook enkele vaste kosten. Ze moeten gerekruteerd worden, er is training nodig, er moeten bijdragen en verzekeringen betaald worden. Deze kosten zijn gelinkt aan de persoon, niet aan het aantal uur dat de persoon werkt. Acht werknemers die een uur minder werken (en een uur minder geld verdienen) gaan dus niet alle kosten van de extra medewerker kunnen compenseren.

Moeten we arbeidstijdvermindering daarom afschrijven als inefficiënt voor het creëren van werkgelegenheid? Niet direct. Empirische studies tonen aan dat arbeidstijdvermindering – die op een goede manier wordt ingevoerd – wel degelijk kan leiden tot meer werkgelegenheid (Askenazy, 2013; Assemblée Nationale, 2014; Bosch & Lehdorff, 2001). Ook tijdens de sociaaleconomische crisis bleek arbeidstijdverkorting een effectief middel om werkloosheid te bestrijden (Messenger & Ghosheh, 2013). De historisch fel gestegen productiviteit zou zonder arbeidstijdvermindering waarschijnlijk ook geleid hebben tot een veel hogere werkloosheidsgraad (Bosch & Lehdorff, 2001; Dreze, 1985; Messenger & Ghosheh, 2013).

De effectiviteit van een kortere werkweek voor meer werkgelegenheid hangt wel af van verschillende parameters: het in de perken houden van de relatieve arbeidskost, het reorganiseren van bedrijven om flexibeler te werken en het (her)trainen van werknemers om een mismatch tussen competenties weg te werken. Studies die aantonen dat er geen effect is, zijn daarenboven vaak gebaseerd op arbeidstijdverminderingen die in de praktijk niet

geleid hebben tot een (gevoelige) daling van het aantal arbeidsuren. Een officiële daling van de arbeidsduur, waarbij de poort opengezet wordt voor goedkoop overwerk, blijkt in de praktijk amper een effect te hebben op de gemiddelde arbeidsduur (de Beer, 2012).

Gezondheid

Het is common sense in de wetenschappelijke wereld om een link te leggen tussen arbeidstijd – en de manier waarop die arbeidstijd wordt georganiseerd – en de gezondheid van werknemers. Het duidelijkste argument komt eigenlijk van de Europese Unie. Toen die in 1993 de eerste Arbeidstijdrichtlijn goedkeurde, baseerde men zich op een wetsartikel over veiligheid en gezondheid op de werkplek. Redelijk wat studies wijzen op het negatieve effect van lange uren op hart- en vaatziekten, psychische problemen en verminderde slaapkwaliteit (bijvoorbeeld Bannai & Tamakoshi, 2014), maar mensen die lange uren kloppen zouden ook meer roken, overgewicht hebben en drinken. Nog belangrijker, lange arbeidsuren hebben een direct verband met het maken van professionele fouten en het gebeuren van gerelateerde ongelukken (bijvoorbeeld Landrigan et al., 2004).

Maar kunnen we deze bevindingen over het kloppen van lange uren zomaar doortrekken naar de kortere werkweek? Zal een 35-, 32- of 30-urenweek de gezondheid van werknemers ten goede komen of is een 38- of 40-urenweek voldoende om de gezondheid te beschermen?

Enkele inzichten uit experimenten met een 30-urenweek in Göteborg (Pintelon, 2017) en een 6-urige werkdag bij Kelloggs (Hunnicut, 1996) doen denken van wel. Waar het Zweedse experiment toonde dat de slaapkwaliteit erop vooruitgaat in een 30-urenweek, toonde het tweede experiment aan dat je het aantal ongevallen gevoelig kan doen dalen door minder te werken per dag.

Enkele van die positieve effecten kunnen wel tenietgedaan worden door een mogelijke verhoging van de werkdruk door een kortere werkweek of het verhogen van de onvoorspelbaarheid en flexibiliteit van de arbeidsuren (Piasna, 2015).

Gendergelijkheid

De laatste jaren is er een bijkomend argument voor arbeidsduurverkortings opmars. Verschillende vrouwenorganisaties ijveren voor een kortere werkweek om zo de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te stimuleren.

De redenering gaat in grote lijnen als volgt: de huidige norm voor voltijds werk zorgt voor genderongelijkheid. Vrouwen mogen (en moeten) actief zijn op de arbeidsmarkt, maar blijven daarnaast verantwoordelijk voor de meerderheid van de onbetaalde arbeid. Ze blijven het grootste deel van het huishoudelijk en opvoedingswerk op zich nemen. Deze onbetaalde arbeid combineren met een voltijdse job blijkt moeilijk. Gevolg: vrouwen gaan deeltijds werken en in functies en sectoren waarin ze de combinatie beter kunnen maken. De gevolgen zijn legio: minder carrièremogelijkheden, minder loon en vaak ook minder pensioen. Feministische organisaties ijveren daarom voor het 'nieuwe voltijds'. Vaak wordt daarbij gedacht aan een 30-urenweek.

Sinds de jaren 70 zijn we maatschappelijk geëvolueerd van een mannelijk kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel, zonder dat de arbeidsduur is mee geëvolueerd. Sinds het midden van de jaren 70 is immers de trend naar collectieve verkorting van de werkweek grotendeels stilgevallen. De individuele stelsels – zoals tijdscrediet en vrijwillig deeltijds werk – lijken dan weer bestaande ongelijkheden te bestendigen.

Nederland is in die optiek een *outlier* met een sterk naar gender gesegmenteerde arbeidsmarkt. Sommige waarnemers beschouwen het land immers als de eerste 'deeltijdseconomie ter wereld' (Visser, 2002). Meer dan 70% van de vrouwen werkt er deeltijds, tegenover ongeveer 20% van de mannen. Dit (vrijwillig) deeltijds werk van vrouwen weegt op de verdere carrièremogelijkheden (Versantvoort, 2008). Deeltijdse werknemers hebben vaak minder toegang tot opleiding en vorming, werkgevers beschouwen hen als minder gemotiveerd en hierdoor missen ze vaak carrièrekansen (Bell & Freeman, 2001). Het deeltijds werk in Nederland lijkt bovendien een min of meer structureel kenmerk te zijn voor de loopbanen van vrouwen.

Het design: de parameters van de arbeidsduurverkorting

Naast het motief voor arbeidsduurverkorting, willen wij ook het concrete 'design' belichten. Hoe krijgt een kortere werkweek vorm? Het kan tijdelijk of permanent zijn. Het kan incrementeel worden ingevoerd of via grote stappen. Zonder exhaustief te willen zijn, lichten wij hier drie belangrijke parameters toe: de referentieperiode, de financiering en de collectieve of individuele invoering (Pintelon, De Spiegelaere, & Deschacht, 2015).

De allereerste parameter is de referentieperiode. IJveren wij voor een zesurendag, een vierdagenwerkweek of eerder voor bijkomend verlof? Alhoewel deze verschillende vormen van arbeidsduurvermindering economisch equivalent lijken, kan de referentieperiode een impact hebben op de uitkomsten. Zijn de effecten op gendergelijkheid bij extra dagen verlof even groot als bij een kortere werkdag? Evolueert de productiviteit het meest gunstig bij een zesurendag of bij een vierdagenweek?

Een tweede cruciale vraag: wie betaalt de rekening? Er zijn drie voor de hand liggende opties: de werknemer, de werkgever en de overheid. Daarnaast kunnen de kosten gedekt worden door productiviteitsstijgingen. Tot het midden van de jaren 70 lag de nadruk op collectieve arbeidsduurverkorting. Werknemers en werkgevers besloten in het sociaal overleg om de productiviteitswinst ten dele om te zetten in een kortere werkweek. Sinds de jaren 80 wordt de arbeidsduurverkorting echter deels betaald door de overheid (sociale zekerheid) via de verschillende stelsels voor loopbaanonderbreking, en deels door de werknemers. In feite is er ook een vierde mogelijkheid: de kortere werkweek laten betalen door de consument, door de (eventueel) hogere productiekost door te rekenen. Alhoewel dit voor sommige sectoren niet mogelijk (bijvoorbeeld de exportindustrie) of niet wenselijk (bijvoorbeeld de zorg) is, kan het soms verdedigbaar zijn als ook de kwaliteit navenant toeneemt.

Een derde parameter is de keuze tussen een collectieve of individuele arbeidsduurverkorting. Een collectieve arbeidsduurvermindering slaat op een verlaging van het aantal arbeidsuren voor grote groepen werknemers. Dat kan door een aanpassing in de wetgeving (verlaging van de uren van

een voltijdse betrekking) of via sociaal overleg (cao over kortere werkweek in een sector of bedrijf). Maar arbeidsduurvermindering kan ook via individuele regelingen tot stand komen. We denken onder meer aan het vrijwillig deeltijds werken of aan het opnemen van tijdskrediet.

In het midden van de jaren 80 werden in België de thematische verloven en de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking en tijdskrediet ingevoerd. Deze individuele vormen van arbeidsduurverkorting lijken echter bestaande ongelijkheden te bestendigen. Allereerst zijn deze verlofstelsels nog altijd vooral een vrouwelijke zaak. Uit data van het Centrum voor Sociaal Beleid (Ghysels & Debacker, 2007) blijkt immers dat 8,7% van de vrouwen een onderbreking neemt, tegenover slechts 1,3% van de mannen. Het gevaar daarbij is dat werkgevers mensen die deeltijds werken (of tijdskrediet opnemen) minder gemotiveerd vinden en daardoor missen die werknemers – vaak vrouwen – carrièrekansen. Ten tweede bestendigen de stelsels de ongelijkheid tussen rijk en arm. Uit onderzoek blijkt immers dat tijdskrediet vooral een zaak is van hoogopgeleide en samenwonende vrouwen (Cantillon, Ghysels, Spiessens, & Vercammen, 2010). Op die manier is er dus sprake van een matteuseffect: de publieke middelen vloeien vooral naar de hogere-inkomsgroepen. De reden daarvoor is vrij evident. Voor laaggeschoolden zijn de uitkeringen veel te laag, waardoor onderbreking geen reële optie is. Het probleem stelt zich het scherpst voor de alleenstaande ouders.

De praktijk: laat duizend bloemen bloeien

Zuhail Demir (N-VA) noemde het “niet van deze eeuw”, Grete Remen (ook N-VA) heeft het gevoel dat het idee van “een andere planeet komt”, Karel Van Eetvelt (UNIZO) noemde het “een sprookje”. Nochtans werd er in een recent verleden druk geëxperimenteerd met minder werken in honderden vormen en gedaanten. In een vorige eeuw, maar ook in deze eeuw.

We bespreken hier zeer kort drie voorbeelden van min of meer succesvolle arbeidsduurverminderingen die duidelijk maken dat een kortere werkweek niet uit de vorige eeuw komt, noch van een andere

planeet, en al zeker geen sprookje is. We gaan daarbij niet in op de traditionele voorbeelden van de 35-urenweek in Frankrijk (Askenazy, 2013), het Volkswagen-experiment in Duitsland (De Spiegelaere, 2017) of het veelbesproken experiment in Zweden (Lorentzon, 2017; Pintelon, 2017).

Tijdelijk werkloosheid: minder werken om jobs te redden

Een eerste vorm van arbeidsherverdeling is er een die volledig focust op het behoud van jobs. Als bedrijven door omstandigheden geconfronteerd worden met een (hopelijk) tijdelijke terugval van de vraag, kunnen ze in verschillende EU-landen een beroep doen op vormen van tijdelijke arbeidsduurvermindering. Over een bepaalde periode gaan werknemers niet meer, of veel minder uren werken. Voor deze niet gewerkte uren krijgen ze een compensatie via de overheid.

Op die manier kunnen bedrijven hun menselijk kapitaal behouden en toch besparen op korte termijn. Werknemers gaan met z'n allen minder werken, waardoor er op korte termijn geen ontslagen vallen. De loonvermindering door de vermindering in werkuren wordt deels gecompenseerd. De overheid kan ook besparen doordat het geen volledige werkloosheidsuitkeringen moet uitkeren.

In Duitsland heet dit systeem *Kurzarbeit*, in België tijdelijke werkloosheid en in Frankrijk *chômage partiel*. Alle systemen hebben hun eigen kenmerken, maar fundamenteel is dat deze vorm van arbeidsherverdeling duidelijk defensief en tijdelijk is. Het gaat om het vermijden van ontslagen tijdens een tijdelijke vermindering van de vraag. In sommige landen worden werknemers gevraagd (Nederland) of gestimuleerd (Duitsland) om tijdens de tijdelijke werkloosheid extra vorming te krijgen.

Een overzichtsstudie van de Internationale Arbeidsorganisatie keek naar de efficiëntie van dergelijke systemen om jobs te redden in de nasleep van de crisis van 2008 (Messenger & Ghosheh, 2013). Zij concluderen dat de arbeidsherverdeling tijdens de crisis honderdduizenden jobs gered heeft. Volgens één studie zou het Belgische systeem proportioneel het grootste effect hebben.

De voorbeelden hier gaan over tijdelijke systemen ondersteund met overheidsgeld. Bedrijven die te maken hebben met een structurelere overcapaciteit hebben in het verleden ook al succesvol een tijdelijke arbeidsduurvermindering toegepast zonder overheidssteun. Het voorbeeld van Volkswagen in Duitsland is een van de meest sprekende, omdat ze de werktijd met 20% inkortten tot een 28,8-urenweek (De Spiegelaere, 2017).

Deze eerste voorbeelden leren dat arbeidsherverdeling wel degelijk een belangrijk instrument kan zijn in het werkgelegenheidsbeleid. De bestaande tijdelijke vormen van arbeidsduurvermindering hebben hun nut bewezen en voor een potentiële win-win-win gezorgd voor bedrijven, werknemers en de overheid. Of deze tijdelijke en defensieve ervaringen zomaar door te trekken zijn naar een permanente en offensieve arbeidsduurvermindering kunnen we hier niet zomaar uit afleiden, maar dat arbeidsherverdeling in sommige omstandigheden een realistisch, effectief en modern beleidsinstrument is, dat staat buiten discussie.

De 'Finse shift': de 6-6 experimenten

In de jaren 90 experimenteerde Finland druk met een combinatie van kortere werkdagen (zes uur per dag) en langere openings- of productietijd voor bedrijven (tot twaalf uur per dag). Dit moest de wens van werknemers om hun arbeidstijd te verkorten, laten samenvallen met de wens van bedrijven naar meer flexibiliteit, langere productietijd of latere openingsuren. Ook de consument had erbij te winnen door een langere dienstverlening. In 1994-1995 werden in zowel de private als publieke sector experimenten opgezet. In de privé zonder overheids hulp en in de publieke sector met het toekennen van enkele fondsen.

De evaluatie van de experimenten was, zoals steeds, gemengd. Op vlak van werkgelegenheid waren de resultaten positief, met een gemiddelde werkgelegenheids groei van 30 tot 35% in de meewerkende departementen. De extra kosten werden in de privésector gecompenseerd door het intensievere gebruik van de machines. Volgens Anttila (2005, p. 68) zou in één experiment de arbeidskost zelfs gedaald zijn met 17% door een hogere

productiviteit en het vermijden van overloon bij overuren.

Daar staat tegenover dat de werkdruk in verschillende experimenten verhoogde, dat sommigen een verminderde controle en autonomie over het werk ervaarden en, vooral, dat het tweeshiftensysteem een impact had op het sociaal leven van de werknemers. *“The two-shift model would have required a two-shift society”* (Anttila, 2005). De ‘Finse shift’ is dus niet zomaar in het voordeel van de werknemers, het toont wel aan dan een kortere werkweek niet steeds ‘ten koste’ van de werkgever moet zijn. Een vermindering van de arbeidsduur met een parallelle verhoging van de operationele uren van een onderneming zou voor een win-win kunnen zorgen.

Freizeitoption: de collectief onderhandelde keuze tussen tijd en geld

In Oostenrijk werd in 2013 geëxperimenteerd met een relatief vernieuwende manier om de arbeidsduur te verminderen. In enkele sectorale cao's werd de zogenaamde *freizeitoption* ingebouwd, de ‘vrijtijds optie’. Deze optie laat werknemers kiezen tussen de sectoraal overeengekomen loonstijging van 3% of 3% extra vrije tijd (wat op ongeveer vijf uur per maand komt).

Er zijn echter twee veto-addertjes onder het gras. Voordat een werknemer recht heeft op ‘tijd in plaats van geld’, moet er op bedrijfsniveau in de ondernemingsraad een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die de details vastlegt. Maar daarnaast moet de werknemer ook een individueel akkoord op zak hebben van de werkgever. De werkgever heeft dus een dubbel veto. Indien er geen bedrijfs- en individueel akkoord komt binnen een bepaalde termijn, wordt de 3% loonsverhoging automatisch toegekend.

Ondanks de noodzaak aan een bedrijfscao, de korte termijn waarin de werknemers moesten beslissen en onzekerheid over hoe alles concreet in zijn werk zou gaan, stapten toch 8 tot 13% van de werknemers mee in het systeem en kozen ze dus tijd in plaats van geld. Opvallend: de grootste groep werknemers die zich inschreven in het systeem waren niet oudere werknemers (51+), maar

werknemers tussen 31 en 40 jaar; en waren niet vrouwen, maar mannen (Haslinger, 2016).

Een onderzoek bij werknemers die niet instapten in het systeem vond dat niet het directe inkomensverlies de oorzaak was, maar wel de vrees voor de impact van minder werken (en dus minder verdienen) op hun pensioen en de verdere evolutie van hun loon (Gerold & Nocker, 2015).

Het voorbeeld uit 2013 in de elektromechanica werd met interesse bekeken door vele andere sectoren en recent werden ook in de Oostenrijkse metaal- en transportsector collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met een *freizeitoption*.

Dit voorbeeld toont aan dat sociale partners op sector- of bedrijfsniveau kunnen experimenteren met collectief omkaderde vormen van arbeidsduurvermindering waarin werknemers toch individueel kunnen kiezen. Daarnaast leert het experiment ook dat de impact van minder verdienen op het indirecte inkomen (pensioen, werkloosheidsuitkering, ...) belangrijk wordt geacht, net zoals de positie van de werkgever en de vraag of een keuze voor vrije tijd een impact zou hebben op promotie- en ontwikkelingskansen.

Het venijn zit in de details, of ‘God is in the details’

Pleidooien voor een kortere arbeidstijd krijgen nogal vlug het etiket ‘utopisch’ opgeplakt. Nochtans leert de naoorlogse geschiedenis dat een collectieve verkorting van de werkweek geen waanbeeld hoeft te zijn. Tot het begin van de jaren 60 was zaterdagwerk schering en inslag. Daarenboven bewijzen onze niet-traditionele voorbeelden dat een collectieve verkorting van de werkweek vaak verrassende effecten genereert. Sommige experimenten met de ‘Finse shift’ wijzen zelfs op een daling van de productiekost ten gevolge van de arbeidsduurverkorting (Anttila, 2005, p. 68).

De aangehaalde voorbeelden tonen echter ook dat het design van de arbeidsduurverkorting bepalend is voor de uitkomsten. De manier waarop een kortere werkweek concreet vorm krijgt, moet dan ook samenhangen met de doelstellingen die men wil bereiken. Tijdelijke werkloosheid kan bijvoorbeeld

op korte termijn jobs redden, maar het werkgelegenheidseffect op lange termijn is onzeker. Het Oostenrijkse *Feizeitoption* lijkt dan weer vooral een alternatieve manier om de productiviteitswinst te verdelen tussen loon en tijd. Of deze strategie ook structurele werkgelegenheidseffecten genereert, is nog niet duidelijk.

De Finse shift toont dan weer aan dat ook de gezondheidseffecten uiteenlopend kunnen zijn. Een arbeidsduurverkorting gaat immers vaak gepaard met een intensifiëring van het werk, wat deels de positieve effecten zou kunnen tenietdoen. Ook rapporteren sommige werknemers een verlies van controle en autonomie.

Hetzelfde geldt voor gendergelijkheid. Als we de arbeidsduurverkorting op individuele wijze organiseren, dan leert de Nederlandse ervaring dat de reële gewerkte arbeidsuren vooral een afspiegeling zullen zijn van genderstereotiepe vooroordelen. Om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen, lijkt een collectieve maatregel zich op te dringen.

Het venijn zit in het detail, maar evengoed geldt: *'God is in the details'*. Elke vorm van arbeidsduurverkorting heeft dus zijn eigen voor- en nadelen. Het concrete design hangt best nauw samen met het effect dat je wilt bereiken. Met een beredeneerde implementatie kan men verschillende doelstellingen tegelijk verwezenlijken.

Tijd dus om de discussie uit het moeras der simplismen te trekken. Arbeidsduurverkorting is niet ouderwets, niet onrealistisch en niet van een andere planeet. Het is een getest instrument van arbeidsmarktbeleid dat zijn strepen bewezen heeft en de potentie heeft om een deel van oplossing te zijn voor enkele prangende maatschappelijke problemen. Tijd dus om creatief na te denken over hoe we zo'n beleid best kunnen vormgeven.

Stan De Spiegelaere
ETUI & denktank Minerva

Olivier Pintelon
Sacha Dierckx
denktank Minerva

Bibliografie

- Anttila, T. (2005). *Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work* (Phd. Thesis). University of Jyväskylä, Jyväskylä. Retrieved from <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13321/9513921174.pdf?sequence=1>.
- Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, bes084. <https://doi.org/10.1093/cje/bes084>.
- Assemblée Nationale. (2014). *Rapport fait de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*. Retrieved from <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5-18. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3388>.
- Bell, L. A., & Freeman, R. B. (2001). The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8(2), 181-202. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00030-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00030-6).
- Bosch, G., & Lehdorff, S. (2001). Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209-243. <https://doi.org/10.1093/cje/25.2.209>.
- Bregman, R. (2013). De oplossing voor (bijna) alles: minder werken. *De Correspondent*. Retrieved from <https://decorrespondent.nl/3/de-oplossing-voor-bijna-alles-minder-werken/115335-ad6c6f0b>.
- Cantillon, B., Ghysels, J., Spiessens, K., & Vercammen, K. (2010). *De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen*. Antwerpen: CSB.
- De Beer, P. (2012). De arbeidstijdsverkorting die niet doorging en andere lessen uit de jaren tachtig. *TPEdigitaal*, 6(3/4), 45-62.
- De Spiegelaere, S. (2017). De 4-dagenwerkweek bij Volkswagen. *Samenleving en politiek*, 24(2), 71-75.
- Dreze, J. H. (1985). *Work sharing: why? how? how not...* (Economic Papers). Brussels: European Commission. Retrieved from <http://aei.pitt.edu/36937>.
- Gerold, S., & Nocker, M. (2015). *Reduction of Working Time in Austria. A Mixed Methods Study Relating a New Work Time Policy to Employee Preferences* (WWforEurope Working Papers series No. 97). Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/feu/wfewop/y2015m-5d0i97.html>.
- Ghysels, J., & Debacker, M. (2007). *Zorgen voor kinderen in Vlaanderen: een dagelijkse evenwichtsoefening?* Leuven/Voorburg: Acco.
- Haslinger, S. (2016). Erfahrungen mit innerbetrieblicher arbeitszeitverkürzung in der österreichischen industrie: von der kurzarbeit bis zur freizeitoption. In N.

- Bergmann & C. Sorger, *40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und Jetzt?* Vienna: Arbeiterkammer.
- Hendrickx, K., Masure, L., & Schüttringer, S. (1997). *Veer-tig jaar arbeidsduurontwikkelingen in België* (Planning Paper No. 80). Brussel: Federaal Planbureau.
- Huberman, M., & Minns, C. (2007). The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. *Explorations in Economic History*, *44*(4), 538–567. <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2007.03.002>
- Hunnicut, B. K. (1996). *Kellogg's Six-Hour Day*. Philadelphia: Temple University Press.
- Landrigan, C. P., Rothschild, J. M., Cronin, J. W., Kaushal, R., Burdick, E., Katz, J. T., & Czeisler, C. A. (2004). Effect of Reducing Interns' Work Hours on Serious Medical Errors in Intensive Care Units. *New England Journal of Medicine*, *351*(18), 1838–1848. <https://doi.org/10.1056/NEJMoa041406>.
- Lorentzon, B. (2017). *23 månader med 6 timmar* (PACTA Guideline evaluation report). Retrieved from <http://np.netpublicator.com/np/n98770576/2017-04-18-23-m%C3%A5nader-med-6-timmar,-f%C3%B6ljeforskning-om-f%C3%B6rs%C3%B6k-med-reducerad-arbetstid.pdf>.
- Messenger, J. C., & Ghosheh, N. (2013). *Work Sharing During the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing.
- Piasna, A. (2015). "Thou shalt work hard": Fragmented working hours and work intensification across the EU. *Forum Socjologiczne, SK*(1), 77–89.
- Pintelon, O. (2017). De echte analyse van het Zweedse experiment. *Samenleving en politiek*, *24*(2), 65–70.
- Pintelon, O., De Spiegelaere, S., & Deschacht, N. (2015). *De kortere werkweek: werken om te leven in plaats van leven om te werken* (Poliargus Papers No. 2015-04). Retrieved from <http://poliargus.be/wp-content/uploads/2015/05/De-kortere-werkweek.paper2015-04.pdf>.
- Versantvoort, M. (2008). Streven naar het Scandinavische model? Effecten van ouderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van vrouwen. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, *24*(2), 189–207.
- Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: a model to be followed? *Journal of European Social Policy*, *12*(1), 23–42. <https://doi.org/10.1177/095287200212001561>.