
André Mommen

Trombone of trombose, of de dubbelzinnige strijd voor arbeidstijdverkorting

*On ne peut pas à la fois investir et garantir l'emploi quel que soit l'état
du marché*

Antoine Riboud

Al vele jaren schalt de strijd om de arbeidstijdverkorting als een trombone door Europa. Alleen door een aanzienlijke arbeidstijdverkorting met herbezetting is de massale werkloosheid op te lossen. Maar na ruim vijftien jaar acties en congresseren is de strijd nog altijd niet gewonnen. De 35 uur lijken wel duidelijk in zicht te komen, maar daartegenover staat weer het oprukken van de flexibele inzet van de arbeidskracht. Zaterdagwerk, nachtarbeid, extreem lange dagen kloppen. Het is de prijs die voor de arbeidstijdverkorting wordt betaald. Wordt arbeidstijdverkorting uiteindelijk de trombose van het sociale bestel? Hier volgt een historische evaluatie.

Arbeidstijdverkorting (ATV) verscheen na het uitbreken van de economische crisis als de meest voor de hand liggende oplossing om de snel stijgende werkloosheid te verminderen. De beschikbare arbeid moest "eerlijker" verdeeld worden over het totaal aantal mensen, zo luidde de stelling van de vakbeweging. Maar hierin werd de vakbeweging niet gevolgd door de ondernemers. Die hebben zich steeds verzet tegen de ATV, omdat de kosten niet te dragen zouden zijn. De regeringen hebben zich steeds op de vlakke gehouden en in feite de kant van de ondernemers gekozen.

ATV is een oude eis van de arbeidersbeweging. In 1889 lag de beweging voor de 8-urendag immers aan de basis van de Tweede Internationale. ATV stond toen nog zuiver in het teken van het afdwingen van een menswaardig bestaan voor allen. Een kortere werkdag betekende immers ook meer vrije tijd en rust. Vandaag staat de kortere arbeidstijd in het teken van het bestrijden van de werkloosheid. De stijgende productiviteit hoeft immers niet alleen in een hoger lonnniveau tot uitdrukking te worden gebracht, maar kan tevens gebruikt worden om de arbeidsduur te verminderen. Dat was de basisfilosofie die het zogenaamde "Keynesiaanse compromis" van na de Tweede Wereldoorlog schraagde. Dit impliceerde ook het geleidelijk verminderen van de arbeidsweek tot 40 uur, plus het vermeerderen van het aantal vrije dagen en het verlengen van de jaarlijkse vakantieperiode.

De 40 uur werden in de meeste landen pas in de jaren zestig en zeventig effectief afgedwongen. Daarna viel de beweging stil. Ook al maakte de economische crisis miljoenen mensen werkloos. Pas onlangs is er weer schot gekomen in de beweging ten gunste van een nieuwe belangrijke arbeidstijdverkorting. In West-Duitsland veroverde de *IG Metall* de 35 uur. De verovering van de Duitse metaalbewerker zal zeker ruime weerklank vinden op het Europese schaakbord en andere vakbonden aansporen om het Duitse voorbeeld te volgen. Maar aan de andere kant is deze verovering weer gehypothekerd. De ondernemers verlangen er een verregaande flexibilisering van de inzetbaarheid van de arbeidskrachten voor in de plaats. De ploegenarbeid, zaterdag- en zondagwerk, volcontinu draaien. Het gaat er allemaal bijhoren.

1. ATV en de vakbeweging

De arbeidersbeweging heeft als antwoord op de economische crisis meerdere vormen van ATV voorgesteld en bepleit teneinde tot een rechtvaardiger spreiding van de werkgelegenheid te komen.

De bekendste vorm is het verminderen van de wekelijkse arbeidsduur van 40 tot 35 uur, wat reeds in 1975 was geëist door de *European Trade Union Conference* (ETUC) en wier eis bevestigd werd op het in 1979 gehouden congres van de *International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU). De actie voor de 35 uur heeft betrekkelijk weinig resultaten opgeleverd. De ondernemersorganisaties bleven tegenstanders van de invoering van van de 35 uur. Het lag daarom voor de hand andere vormen van ATV in de onderhandelingen met regering en ondernemers te introduceren. In plaats van ATV werd de arbeidsduurvermindering (ADV) ofwel het verminderen van het aantal gewerkte jaren gedurende een volledige beroepsloopbaan.

De concrete maatregelen met betrekking tot ADV waren dan het verhogen van de leeftijd van de leerplicht en het invoeren van een stelsel van vervroegd uitreden (prepensioenen). Ook probeerden de vakbonden het aantal gepresteerde uren te verminderen. Voorts waren er de voorstellen om de werknemers in werktijd te laten herscholen en trainen. Deze maatregelen hoorden allemaal gepaard te gaan met herbezetting van de vrijgekomen arbeidsplaatsen. Het spreekt vanzelf dat al deze maatregelen veel geld zouden kosten, omdat de vakbeweging zich in principe verzette tegen een politiek van inleveringen in ruil voor herbezetting van de openvallende vacatures. Tenslotte wilde men de beschikbare arbeid beter verdelen over allen zonder de levensstandaard van de betrokkenen aan te tasten. Gezien het feit dat de productiviteit jaarlijks bleef toenemen, dachten de vakbonden dat hierdoor mogelijk voldoende ruimte zou ontstaan voor het financieren van ATV en ADV.

De ondernemersorganisaties waren in principe geen tegenstanders van ADV, want het vervroegd pensioneren van oudere arbeiders was ook een geschikt middel om zich te ontdoen van lagergeschoolde ouderen die men graag wilde vervangen door beter opgeleide en goedkopere jongeren. Ook tegen het verhogen van de leerplichtige leeftijd had men geen fundamentele bezwaren, omdat deze maatregelen tevens gepaard gingen met met het ontwikkelen van allerlei stelsels van stageplaatsen en het invoeren van kortlopende arbeidscontracten. Zelfs met betrekking tot de financiering van de ADV waren de ondernemers gewonnen voor de goedkoopste oplossing, namelijk het mede door de staat laten financieren van de ADV.

De arbeidersbeweging had goede redenen om zich te verzetten tegen elke ATV die gepaard zou gaan met inlevering van loon. Dit zou immers een fundamentele breuk betekenen met de reeds in 1935 aangenomen conventie van de *Internationale Arbeidsorganisatie* (ILO) betreffende de 40-urenweek waarin bepaald werd dat ADV niet ten koste mocht gaan van de levensstandaard van de betrokkenen. Voorts begrepen de vakbonden maar al te best dat ATV met inlevering van loon neerkwam op verkapte partiële werkloosheid, zonder dat daar een werkloosheidsvergoeding tegenover stond.

Dat de vakbonden vooral de 35 uur voor ogen stond, was niet zo onbegrijpelijk. Een vermindering van de arbeidsduur tot 35 uur lag immers in het verlengde van de ADV van 48 naar 40 uur per week. Voorts kon een dergelijke ADV ook via de wetgeving worden opgelegd, wat de vakbonden zou ontslaan van moeizame onderhandelingen met de werkgeversorganisaties. Niet in alle landen liep de vakbeweging even hard van stapel om de 35 uur te eisen. In België stelde men zich bijvoorbeeld tevreden met de eis van de 36 uur. In Luxemburg, Zweden en Noorwegen trok men ten strijde tegen de overuren, terwijl in Canada sprake was van 32 uur. In Zweden en Ierland zou de vakbeweging nog het liefst een werkweek van 30 uur gerealiseerd zien. In Engeland kwam de vakbond van bankbedienden zelfs met de eis van slechts 28 uur, gespreid over vier dagen, omdat in dat land de banksector reeds de 35 urenweek kende.

In Groot-Brittannië werden collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten waarin de arbeidsduur varieerde van 39 tot 35 per week. In België werd voortaan 37,5 uur gewerkt in de metaalindustrie, terwijl 38 uur het maximum werd in de bank- en verzekeringssector, het winkelbedrijf en de openbare diensten. In 1981 volgde ook Frankrijk deze trend toen het socialistische regime van Mitterrand er de arbeidsduur van 40 tot 39 uur terugbracht bij wijze van opstapje naar de 35 in 1985. Maar zover kwam

het niet. Het werkgelegenheidseffect van de 39 uur was te gering geweest en de Franse economie kon een verdere ATV niet verdragen.

De lengte van de werkweek zegt natuurlijk niets over het werkelijk aantal gewerkte uren per jaar. De verschillen per land en ook per sector zijn daarvoor soms te groot. In ploegendiensten wordt bijvoorbeeld in vele gevallen maar 35 uur per week gewerkt. In andere gevallen zijn overuren meer regel dan uitzondering. Het aantal overuren begrenzen is uiteraard steeds een doel van de vakbeweging geweest, maar niet overal is het overurenstelsel wettelijk geregeld. Het toegestaan aantal overuren kan aan een maximum worden gebonden, maar niets belet de werkgevers om de overuren ter compensatie om te zetten in vrije dagen in plaats van ze uit te betalen.

Het aantal vakantiedagen is in de Europese landen niet uniform, ook al herkennen we de neiging om het aantal vakantiedagen uit te breiden. Zo streefde de ETUC reeds vroeg naar meer vakantiedagen per jaar en in 1979 wilde de ETUC de vermindering van de arbeidsduur met 10 procent koppelen aan de eis van een vijfde of eventueel zesde week vakantie. Doch de ETUC slaagde er niet in om enige lijn in het aantal vakantiedagen te brengen. Zo is in de meeste landen het aantal weken vakantie uitgebreid tot vier, maar sommige landen kennen al het stelsel van vijf weken vakantie voor alle sectoren. In bepaalde gevallen, zoals in de chemische industrie in Nederland, is het aantal vakantieperiodes opgelopen tot zes. In Finland geniet iedereen van zes weken vakantie.

Naast deze vakantiedagen zijn er ook nog de verplichte feestdagen. Dat aantal varieert per land van 5 tot 14. Daarbij kent men in de meeste landen ook nog vrije dagen omwille van allerlei gezinstoestanden en neemt het aantal vrije dagen toe naarmate men ouder is.

Wil men nu komen tot vergelijkbare cijfers voor de diverse landen met betrekking tot de te presteren uren op jaarbasis, dan is de rekensom niet eenvoudig. Want in de meeste landen kent men nog de speciale regelingen met betrekking tot het aantal vakantie- en verlofdagen voor diverse categorieën werknemers (jongeren, ouderen, gezinssituatie, sociale verplichtingen). Vandaar dat het uitrekenen van het aantal effectief gewerkte uren per jaar zinvoller is dan te spreken over het aantal uren dat men normaal per week zou moeten presteren. Indien men nu de arbeidstijd wil verkorten, dan kan men ofwel de arbeidsweek inkorten, ofwel het aantal te presteren uren op jaarbasis verminderen door meer vrije dagen of vakantieperiodes toe te kennen. Of een combinatie van beide doorvoeren. Telekens zal men het effect hiervan op de tewerkstelling moeten becijferen.

Een andere methode om via ADV te komen tot het aanwerven van meer arbeidskrachten is de methode van het inkorten van de wettelijk toegestane actieve periode. Men kan immers het aantal jaren dat een normale arbeidsloopbaan beslaat, kunstmatig inkorten door ofwel de pensioengerechtigde leeftijd te verlagen, ofwel door door de leerplicht tot latere leeftijd (bijvoorbeeld tot 18 jaar vanaf 1983 in België) op te leggen. Uiteraard kan men ook hier kiezen wat het beste en het goedkoopste is. Vervroegd op pensioen sturen is zeer duur. De jongeren langer op school houden is goedkoper en leidt tot betere scholing van toekomstige arbeidskrachten.

Beide maatregelen kosten uiteindelijk geld. want hoe men het ook draait of keert, het inperken van de beroepsloopbaan met vijf of tien jaar heeft een negatief effect op het financieringsvermogen van de pensioenen. Door de kortere beroepsloopbaan moet men, wil men de koopkracht van van de pensioenen op het oude peil houden, hogere premies heffen. De werkenden moeten dan bereid zijn die last op zich te nemen. Vandaar dat een algemene verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd nog op het meeste verzet stuit, omdat via een dergelijke maatregel de financieringsbehoefte direct worden doorvertaald in een verzwaring van de premiedruk voor de werkenden. De meeste regeringen zijn daarom overgegaan tot het verhogen van de leerplichtige leeftijd in de hoop dit probleem voor zich uit te schuiven totdat de jaargangen met verlengde leerplicht aan de beurt zijn om hun pensioen aan te vragen.

In Europa is de pensioengerechtigde leeftijd niet overaldezelfde. In heel wat landen bedraagt die 65 jaar, maar er zijn afwijkingen naar boven of beneden mogelijk. Zo geldt in Oostenrijk de regel dat een beroepsloopbaan van 35 jaar recht geeft op een volledig pensioen op de leeftijd van 60 jaar. In België gaan militairen en mijnwerkers eerder met pensioen. Piloten vliegen zelden nog na hun zestigste verjaardag met een lijnvliegtuig. Hier meer uniformiteit in brengen zou een goede zaak zijn. Want het is niet bewezen dat militairen, mijnwerkers en piloten eerder aan pensioen toe zijn dan metaalarbeiders, bouwvakkers en dokwerkers. Om heel wat redenen geniet een algemene verlaging van de pensioengerechtigde leeftijd alsnog niet de algemene voorkeur van de beleidsmakers. Toch merkt men steeds meer dat eerder met pensioen gaan vooral bij de lagergekwalificeerde loonafhankelijken populair is. Maar de hogergekwalificeerden verzetten er zich tegen uit angst voortijdig afscheid te moeten nemen van een interessante job en een hoog inkomen. Het verlagen van de pensioengerechtigde leeftijd zou tevens banen vrijmaken voor veel hooggekwalificeerde ouderen die nu werkloos zijn of die beneden hun niveau werken. Het verdwijnen van veel laaggekwalificeerden zou tevens ruimte scheppen voor de talloze laag-

gekwalificeerde jongeren die nu tevergeefs naar werk zoeken. Het effect van de ADV op de tewerkstelling zou tevens veel directer en efficiënter zijn dan een ATV van slechts enkele uren per week.

Bij het berekenen van de arbeidsduur gaan de ondernemers bij hun kostprijsberekening niet enkel en alleen uit van de conventioneel vastgelegde of wettelijk voorgeschreven arbeidsduur uitgedrukt in te presteren uren op jaarbasis, maar ook en vooral van de effectief gepresteerde uren op jaarbasis. Tussen het ene en het andere is soms een groot verschil merkbaar. Want door allerlei omstandigheden en praktijken eigen aan de situatie van de werknemers, zullen de arbeidskrachten soms een aanmerkelijk minder aantal uren op jaarbasis presteren dan contractueel werd vastgelegd. Men moet immers rekening houden met werkonderbrekingen, stakingen, uitsluitingen, partiële of gehele werkloosheid, ziekte, ongevallen. Overuren kunnen dat verlies aan arbeidsuren weer compenseren. Wordt er nu tussen ondernemers en vakbonden gediscussieerd over ATV, dan halen de ondernemers liefst de statistieken met de effectief gepresteerde uren op jaarbasis boven om aan te tonen dat de arbeidsduur in de praktijk reeds erg kort is en dat van een verdere verkorting van de arbeidsduur geen sprake kan zijn.

2. De arbeidsduur in België

De vermindering van de arbeidsduur gebeurde in België in twee fasen. Een eerste "golf" in de arbeidsduurverkorting voltrok zich vlak na de Eerste Wereldoorlog toen de 8-urendag overal een feit werd. Deze 8-urendag was een oude eis die de opkomst van de moderne arbeidersbeweging op het einde van de 19de eeuw markeerde. In België sanctioneerde de wet van 14 juni 1921 de werkweek van maximaal 48 uur, wat neerkwam op maximaal 8 uur werken over 6 dagen. Meteen was gedefinieerd wat men onder "overuren" moest verstaan: gepresteerde uren na de 8-urendag. Die "overuren" werden ook door middel van wetgeving aan banden gelegd.

Onder druk van de grote economische crisis in de jaren dertig wilde de arbeidersbeweging de 40-urenweek invoeren op basis van een week van vijf dagen. Dit naar analogie met de wetgeving doorgevoerd door de Franse Volksfrontregering in 1936. Na de algemene staking van 1936 nam het Parlement het principe van de 40-urenweek aan voor die industrieën waar de arbeid uitputtend en gevaarlijk was. Doch de sociale gesprekspartners moesten uiteindelijk zelf in de diverse sectoren hierover tot een akkoord komen. Een eerste doorbraak gebeurde in de diamantsector die in 1938 de 40-urenweek aannam. De mijnwerkers, die toch onderworpen waren aan vermoeiende, gevaarlijke en ongezonde

taken, kwamen niet verder dan 45 uur. De dokwerkers daarentegen konden al in 1937 hun arbeidsduur verkorten tot 40 uur. Dat gold eveneens voor de arbeiders in de Antwerpse autofabrieken en bij de Luikse krantendrukkerijen. In de meeste andere sectoren daalde de gemiddelde arbeidsduur per week tot 44 uur. De Tweede Wereldoorlog betekende evenwel een terugkeer naar de week van 48 uur.

De zes maal acht uur die de arbeidsweek opnieuw vulde, bleef ook na de Tweede Wereldoorlog van kracht. Pas in de jaren vijftig werd, onder invloed van de "Engelse week" ('s zaterdags vroeger naar huis) de 48-urenweek niet langer als sociaal aanvaardbaar gezien. Zo kwam het dat de vakbeweging, hierin gesteund door de socialisten en de christendemocraten in het Parlement een verdere verkorting van de arbeidsduur nastreefde, waardoor de vrije zaterdag een feit kon worden.

Deze arbeidsduurverkorting zou pas tijdens de "golden sixties" door de wet van 15 juli 1964 worden opgelegd. Voortaan werkte men nog maar vijf dagen en 45 uur per week, waarbij men per werkdag niet meer dan 9 uur mocht presteren. Wie meer dan 9 uur werkte, maakte dan overuren. Het aantal overuren werd beperkt tot 5 uur per week. Maximaal 10 uur was toegestaan mits ontheffing was aangevraagd. Daarbij waren jongeren vanaf 1945 tegen mogelijk misbruik van overuren beschermd. De wetgeving van 16 maart 1973 verscherpte nogmaals deze beperkende maatregelen.

Dat in de jaren zestig de wetgever de arbeidsduur stapsgewijze verminderde, had te maken met de economische expansie. De vakbonden stonden toen sterk om de vijfdagenweek van 40 uur af te dwingen. Toen echter na 1973 de economische crisis uitbrak, was van een drastische vermindering van de arbeidsduur geen sprake meer.

Het zou echter onjuist zijn te beweren dat de wetgever in de materie van de arbeidsduurverkorting steeds het voortouw nam. Integendeel, de wetgever liep meestal achter op de ontwikkelingen in het bedrijfsleven zelf en greep pas door middel van wettelijke maatregelen in nadat de arbeidsduur in de meeste sectoren door collectieve arbeidscontacten drastisch was ingekrompen. Dat was zo in 1921 toen de ondernemers onder druk van massale stakingen de 48 urenweek moesten aanvaarden en in 1936 toen de doorbraak in de richting van de 40 uur was gerealiseerd. Omdat na de Tweede Wereldoorlog de wederopbouw alle krachten mobiliseerde, verdween voor een zekere tijd ook de aandacht voor de 40 uur. In de jaren vijftig herleefde de wens om tot een verdere vermindering van de arbeidsduur te komen in die sectoren waar de vakbonden sterk stonden. Zoals in de steeds belangrijker wordende

sector van gas en electriciteit. In 1960 werd bij voorbeeld in deze sector reeds een arbeidsweek van 44 uur overeengekomen. Dat was ook het geval in de grafische sector, waar in 1968 de 41 uur werd afgedwongen. Terwijl men tot 1973 43 uur per week bleef werken in de meeste andere sectoren!

In vergelijking met de arbeiders hadden de bedienden altijd een veel gunstiger regime gekend. Zo werkten in 1960 de bankbedienden nog maar 42 uur per week. Maar in 1972 bedroeg hun arbeidsweek nog gemiddeld 41 uur. In het grootwinkelbedrijf was de arbeidsweek in 1960 reeds tot 40 uur gedaald, wat een zeer gunstige regeling was, ook als we dat vergelijken met de overheidssector waar men toen nog 45 uur presteerde. In 1972 werkte men bij de overheid nog 41,5 uur per week.

Deze vermindering van de arbeidsduur per week was niet de enige sociale verworvenheid. Ook de uitbreiding van de betaalde vakantie was een opmerkelijke realisatie. In 1936 zorgde de sfeer van een eventuele doorbraak van het Volksfront ook in België voor 6 dagen betaalde vakantie voor alle arbeiders. Na de Tweede Wereldoorlog kregen jongeren en daarna ook ouderen extra dagen toegekend totdat de wet in 1956 twee weken betaalde vakantie voor iedereen regelde. In 1966 ging men naar 3 weken betaalde vakantie en in 1975 werden de vier weken behaald. Deze vierde vakantieweek was trouwens al in 1973 door een centraal akkoord voor alle arbeiders in loondienst overeengekomen. De bedienden genoten aanvankelijk van een veel ruimere vakantieregeling. Bij de overheid was vanaf 1936 een vakantie van 15 à 30 dagen normaal.

De wetgever richtte zich ook op het wettelijk vastleggen van het aantal betaalde feestdagen. In 1946 telde men acht en in 1947 tien wettelijke feestdagen. Vanaf 1950 kreeg men wettelijke feestdagen die op een zondag vielen, gecompenseerd. Toen de vrije zaterdag in zwang kwam, telde ook die dag mee als een "zondag". Sinds 1974 had dus iedereen minimaal 4 weken (twintig dagen) plus tien wettelijke feestdagen betaald vrijaf, hetgeen het aantal betaalde vakantiedagen op 6 weken of 30 dagen bracht.

Ondanks deze uniformiserende regelingen blijft het berekenen van het aantal gepresteerde uren per werknemer per jaar ingewikkeld. Berekeningen tonen evenwel aan dat men in het begin van de jaren zestig in België tot een gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur van 2.000 uren kwam. Daarna daalde de gemiddelde arbeidsduur snel. Zo stonden de arbeiders in 1972 al op 1.784 uren op jaarbasis. De vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur was het resultaat van het uitbreiden van het aantal vakantiedagen en het verminderen van het aantal te presteren uren per week.

In vakbondskringen en in de partijen ontstond zich een discussie over de mogelijkheid de welvaartspolitiek en meer emancipatorische accentuering te geven. Meer vrije tijd voor de werknemers als een ideaal beschouwd. Meer vrije tijd kon ook nuttig zijn voor vorming en (her)schooling. De wet van 10 april 1973 op de "kredieturen" die door de socialistische minister van Arbeid en Tewerkstelling Ernest Glinne was voorbereid, moest de jongere werknemers financieel in staat stellen gedurende een aantal dagen een opleiding te volgen. Deze wet werd nooit een klinkend succes, omdat de economische crisis en de tegenwerking van de ondernemers het systeem ondergroeven.

3. ATV of ADV?

Toen in 1974 de werkloosheid in België snel begon te stijgen - eind december 1974 telde men al 165.892 geregistreerde werklozen - meende de regering dat dit probleem het best kon worden opgelost door de oudere werknemers de gelegenheid te geven vervroegd met pensioen te gaan. De regering wilde de prepensioenen ook koppelen aan een vermindering van het arbeidsaanbod door het binnenstromen van migranten stop te zetten. Op 1 augustus 1974 besloot de regering de aanvragen voor immigratie tijdelijk te stoppen.

De *Nationale Tewerkstellingsconferentie* had op 3 april 1973 aangeraden om bij gebeurlijke ontslagaanzegging de oudere werknemers bij voorkeur een prepensioen aan te bieden ten einde aldus de jongeren een betere kans op betaald werk te geven. Gebleken was immers dat toen al 21,6 procent van de werklozen jonger dan 25 jaar was. Dat advies werd later door de *Nationale Arbeidsraad* (NAR) overgenomen. In sociaal opzicht zou dat een verbetering betekenen. Niets liet echter vermoeden dat hiermee een maatregel werd bedacht die bestemd zou zijn voor steeds meer mensen aan het einde van hun loopbaan.

ATV kwam voortaan hoofdzakelijk neer op het aanmerkelijk verkorten van de carrière. Want door het Koninklijk Besluit van 16 januari 1975 werd het stelsel van de prepensioenen ten gunste van werknemers ouder dan 60 jaar ingesteld voor het geval dat zij werden ontslagen. De vrouwen, die toen nog op 60 jaar met pensioen gingen, mochten in dat geval al voortaan al op hun 55ste jaar met vervroegd pensioen. Men noemde dit stelsel ook het conventioneel brugpensioen, omdat het vervat was in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van eind 1974.

Deze vervroegde pensionering was echter geen "recht", want de betrokken arbeider kon niet op eigen aanvraag met prepensioen gaan en het stelsel mocht men niet verwarren met het recht op vervroegd

pensioen. Hieruit bleek dat het prepensioen slechts een gelegenheidsmaatregel was om de conjuncturele werkloosheid op te vangen. Zo gold het prepensioen enkel voor werklozen. Deze laatsten kregen dan een werkloosheidsvergoeding op basis van 60 procent van het laatst verdiende loon met daarboven een tegemoetkoming (de helft van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het laatste loon) ten laste van de vroegere werkgever, waardoor de meeste arbeiders en bedienden in het slechtste geval nog geen kwart van hun loon hoefden af te staan. Deze maatregel was niet bedoeld om de systematische afdanking van werknemers ouder dan 60 jaar te bevorderen. Maar in de praktijk bekeurde dat wél, omdat voor "ondernemingen in moeilijkheden" het brugpensioen een toegestaan middel was om de loonlasten te verminderen. Voorts kon via CAO's de leeftijd dalen tot 58 jaar, hetgeen in later afgesloten CAO's zou gebeuren.

Het stelsel van de prepensioenen bleek evenwel ondoelmatig in geval van bedrijfssluitingen. Dan volgde in de regel collectief ontslag. Dat probleem had men reeds in de jaren zestig onderkend en er was tevens een garantiefonds opgericht om aan deze groep van werklozen een speciale behandeling te garanderen. Daarom stelde de NAR voor om de werkloosheidsvergoeding in geval van collectief ontslag te hervormen tot een stelsel van reconversievergoedingen, waardoor het accent zou komen te liggen op omschakeling en herscholing. Dit reconversieloon zou dan ten laste komen van de werkloosheidsverzekering en zou gekoppeld zijn aan het volgen van een omscholingscursus verstrekt door de RVA.

De economische crisis stimuleerde de regering geenszins om aan een drastische verkorting van de arbeidsduur te denken of om een actieve tewerkstellingspolitiek te voeren. In plaats daarvan verlengde men in 1976 de maatregelen tegen de immigratie en poogde men de arbeidsmarkt beter te regelen en te controleren. Dat impliceerde het bestrijden van het "zwart werken", het bestraffen van werkgevers die illegale immigranten aanwierven, het vervroegd pensioneren van arbeiders die ongezond en zwaar werk verrichten, het bestrijden van de cumul van onderwijsfuncties, het strikter regelen van het arbeidscontract van uitzendkrachten. Het beperken van de overuren werd door de vakbonden via collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld.

Gezien de ervaringen met het conventioneel brugpensioen wilde men een algemene regel invoeren waardoor ouderen ook recht kregen op brugpensioen. Op 30 maart 1976 bepaalde de wet op het economisch herstel dat het conventioneel brugpensioen aangevuld werd met een wettelijk brugpensioen. Dit stelsel onderging tal van wijzigingen tot

het op 31 december 1981 werd afgeschaft, behalve voor de gerechtigden van voor die datum. Iedere man of vrouw van 60 of 55 kon hiervan gebruik maken. Het was voldoende om de aanvraag hiertoe in te dienen en men hoefde niet meer met ontslag te zijn bedreigd. De werkgever zou verplicht worden de geprepensioneerde werknemer te vervangen door een jonge werkzoekende. De aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsvergoeding viel onder dit stelsel ten laste van de overheid en niet van de werkgever. Dit in tegenstelling tot het conventioneel brugpensioen. Het conventioneel en het wettelijk brugpensioen werden per 1 januari 1983 dan ook vervangen door een nieuw stelsel, namelijk dat van het brugrustpensioen dat enkele maanden eerder door het Koninklijk Besluit nr. 95 was ingesteld. Het nieuwe stelsel viel onder de ouderdomsverzekering. Evenals bij het wettelijk brugpensioen mocht de werknemer de aanvraag tot vervroegde uitkering indienen, maar de werkgever moest ditmaal zijn toestemming verlenen en overgaan tot vervanging door een werkloze jonger dan 30 jaar. Deze regeling was eveneens een stap in de richting van de gelijkschakeling van de pensioenleeftijd van mannen en vrouwen. Voor beiden gold nu de leeftijd van 60 jaar om met brugrustpensioen te gaan. Het bedrag van het brugrustpensioen werd gelijk aan aan het pensioen dat de werknemer zou ontvangen wanneer hij op de normale leeftijd op rust zou gaan. De betrokkene behield dit bedrag ook tot de normale pensioenleeftijd. Dit stelsel viel veel voordeliger uit dan het wettelijk brugpensioen, omdat de uitkering niet langer op basis van het laatste loon (zoals in de werkloosheidsuitkering), maar op basis van de hele loopbaan (zoals voor een pensioen) werd berekend. Dat leverde de regering in 1983 een bezuiniging van 800 miljoen frank op.

Op dat moment waren er 43.000 wettelijk en 52.000 conventioneel bruggepensioneerden die de staat respectievelijk 14,3 en 14,5 miljard frank kostten. Wie van het stelsel profiteerde, moest wel een solidariteitsbijdrage van 7 procent betalen. De diverse stelsels hadden wel een gunstig tewerkstellingseffect voor jongeren, maar wogen zwaar op de schatkist, de sociale zekerheid en de ondernemers. Daarom werd er ook voortdurend aan gesleuteld, met beperkingen voor wat de leeftijd betreft, inleveringen op de uitkeringen en fiscale beperkingen. Het succes van deze maatregelen was echter enorm. In de eerste tien jaar maakten 210.000 mensen ervan gebruik. Het stelsel van brugrustpensioen moest eind 1989 vervallen, maar voor 1990 wilde de regering nog de middelen (1,2 miljard frank) uittrekken om de 23.000 gerechtigden te betalen. Men verlengde het stelsel nogmaals, doch met minder gunstige voorwaarden, daar het brugrustpensioen (en het pensioen daarna) berekend zou worden op basis van de effectief gepresteerde jaren, en niet langer met inbegrip van de "toegevoegde jaren".

Het stelsel van de bruggepensioneerden betekende niet dat de belanghebbenden gevrijwaard bleven van inleveringen. Het in permanente herstructurering verkerende bedrijf ACEC telde veel bruggepensioneerden en van hen werd in januari 1989 een inlevering van 6 procent, ofwel 600 miljoen frank gevraagd om mede een bijdrage te leveren aan de laatste herstructurering. Dat betekende tevens dat hiermee een precedent werd geschapen waardoor alle voorgaande contracten op de helling konden worden geplaatst.

Erg complex waren de speciale akkoorden die de vakbonden en de directie van de Kempense Steenkoolmijnen sloten om de mijnwerkers te laten afvloeien als gevolg van de sluiting van de laatste mijnen. Ondergronders met 25 dienstjaren en bovengronders met 30 dienstjaren die de leeftijd van 60 jaar hadden bereikt, mochten met pensioen en kregen een EGKS-premie. Ondergronders met respectievelijk 20 en 25 dienstjaren kregen een vervoegd mijnwerkerspensioen. Ze mochten vertrekken op het moment dat ze deze dienstjaren bereikt hadden en ze kregen eventueel recht op een EGKS-premie. Brugpensioen werd verstrekt aan mijnwerkers die voor 31 december 1996 vijftig zouden worden. Voor de rest zou de invaliditeitsvergoeding gelden voor al diegenen die ten minste vijf dienstjaren telden en ongeschikt zouden worden voor werk in onder- of op de bovengrond.

4. Naar de 36 uur

Vanaf 1976 kwam men in brede kring tot de bevinding dat er allicht 100.000 structurele werklozen waren die, gezien hun lage opleiding en hun leeftijd, bij een hernemende conjunctuur geen kans meer maakten op een baan. Ten behoeve van deze categorie werklozen wilde de *Centrale Raad voor het Bedrijfsleven* op aandringen van de christelijke arbeidersbeweging wel een apart stelsel, een *Derde Arbeidscircuit* (DAC), betaald door de overheid, ontwikkelen. Het ABVV plaatste zich toen nog op het principiële standpunt dat de werkloosheid enkel definitief kon worden opgelost door middel van "structuurveranderingen". In het jargon van het ABVV betekende dit dat men streefde naar hervormingen in anti-kapitalistische zin om de werkloosheid uit te bannen. Doch op het ABVV-congres van 22 april 1977 legde men zich niettemin vast op het veroveren van de 36 uur, dit ten laatste in 1980. De eis van de 36 uren-week werd in een gemeenschappelijke nota van ABV en ACV daarna als actiedoel bekrachtigd.

Intussen bleef de werkloosheid stijgen. Eind 1976 bereikte men de kaap van bijna 230.000 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. Dat verplichtte de centrum-rechtse regering van Tindemans begin 1977 tot

een meer globale aanpak van het probleem. Niet de ADV, maar wel de uitbreiding van de tewerkstelling werd nu het doel van een aantal regeringsvoorstellen. Zo werden werkgevers vrijgesteld met betrekking tot het werkgeversdeel van de sociale bijdragen voor nieuwe en eventueel bijkomend aangeworven werknemers gedurende twee trimesters. Pas met het herstellen van de rooms-rode coalities in 1977 dacht de regering aan een meer omvattende bestrijding van de werkloosheid.

In het kort kwam het erop neer dat men het extra aanbod van jongeren dat zich op de arbeidsmarkt tot 1985 zou aanbieden als gevolg van de na-oorlogse baby-boom, vooral met behulp van extra stages, verruimde werkgelegenheid bij de overheid en met een stelsel van prepensioenen wilden opvangen, zonder evenwel te raken aan de lengte van de arbeidsweek. Zo hoopte de toenmalige minister van Arbeid en Tewerkstelling Guy Spitaels (PS) aan 130.000 mensen een baan te bezorgen. Het wettelijk prepensioen werd door de wet van 30 maart 1976 met een jaar verlengd tot 31 december 1978. Voortaan strekte het stelsel zich uit tot de kleine ondernemingen en moesten de ondernemers voor elke geprepensioneerde een jonge werkloze aanwerven. Men hoopte aldus 34.500 jongeren aan een baan te helpen. De oudere werklozen (60 jaar voor de mannen en 55 jaar voor de vrouwen) konden eveneens, indien ze meer dan één jaar werkloos waren, op aanvraag een vervroegd wettelijk pensioen krijgen. Zo dacht men nog eens 20.000 mensen uit de werkloosheidsstatistiek te halen.

Deze maatregelen lokten heel wat kritiek uit, omdat men ze als onvoldoende en tijdelijk kwalificeerde. Van een volledige verdwijning van de werkloosheid was geen sprake. Zo stelde de volksvertegenwoordiger Guy Pierard (PRL) de vraag of of een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur niet de werkloosheid zou absorberen.

De vakbonden merkten nu dat zij van de rooms-rode coalities geen toegeving op het gebied van de ATV mochten verwachten. De vakbonden kwamen dan ook in de loop van 1977 in de paritaire commissie van de petroleumsector met een eisenpakket waarin de wekelijkse arbeidsduur van 36 uur bovenaan stond en het prepensioen op 60 jaar met een uitkering van 75 procent van het laatst genoten loon werd voorgesteld. In de petroleumsector werkte men immers nog 40 uur, terwijl de arbeidsduur in andere sectoren zoals het grootwinkelbedrijf, de havens, de glasindustrie en sommige grote bedrijven in de voedingsnijverheid 39 uur of minder bedroeg. In de petroleumsector zou men voortaan nog maar 38 uur per week werken. Minister Spitaels wilde echter niet zover gaan om de 38 uur aan alle sectoren op te leggen. Het gevolg hiervan was dat zich een chaotische strijd ontwikkelde rond de ATV in andere sectoren.

In de door de economische crisis zwaar getroffen Waalse staalindustrie wilde men bijvoorbeeld van regeringszijde massale ontslagen voorkomen door vrijwillig vertrek en ook door een veralgemening van de prepensioenen te bevorderen. De vakbonden wilden al het prepensioen op 55 jaar en ook de arbeidstijd verkorten via 38 tot 36 uur per week. Men kwam uiteindelijk uit op een compromis: een "sociaal" prepensioen op de leeftijd van 58 jaar en een arbeidsweek van 38 uur. Deze regeling voor de staalnijverheid kon zeker niet model staan voor andere sectoren. De 38 uur stuitte daar op nog meer verzet vanwege de werknemers. hoewel de ministers Guy Spitaels (PS) en Philippe Maystadt (PSC) sympathiek stonden ten aanzien van een ruimere ATV, slaagden de verzwakte rooms-rode coalities er niet meer in om deze ATV aan de werkgevers op te leggen.

Waar de rooms-rode regeringen in 1979 en 1980 vooral mee worstelden, was de snel stijgende werkloosheid, het dramatisch toenemend financieringstekort en de grote tekorten op de werkloosheidsverzekering. Tevens holde de crisis zowel de vermogensstructuur als de gemiddelde winsten van e exporterende ondernemingen uit. Mede uit die overweging en door het heftig verzet van de ondernemersorganisaties kon van een veralgemeende ATV met behoud van het oorspronkelijke loon geen sprake zijn. De werkgevers voerden aan dat de bruto-loonkosten in België veel hoger lagen dan in de omringende landen. Namens het *Verbond van Belgische Ondernemingen* (VBO) liet Jacques De Staercke in een nota weten dat het gewogen gemiddelde van de wekelijkse arbeidsduur van de Belgische arbeiders slechts 38,2 uur per week bedroeg en dat, indien men ook rekening hield met de wettelijke rustdagen en de vakantieperiodes, het aantal gepresteerde uren per jaar aanmerkelijk lager lag dan in de omringende landen (zie tabel 1)

Tabel 1. Gepresteerde uren per jaar

België ¹	1.756
Denemarken	1.844
Frankrijk	1.864
BRD ²	1.800 à 1.756
Groot-Brittannië	1.848
Italië	1.864
Nederland ²	1.848 à 1.776
Luxemburg	1.808
Zweden	1.800
Zwitserland ²	2.047 à 1.961

¹Gewogen gemiddelde voor de industrie

²Verschillen door extra vakantiedagen naar leeftijd

(Bron: S. Lambert, L'année sociale 1980, Brussel, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1982, p. 94)

De Staercke beklagde zich over het feit dat het stelsel van de overuren in België zeer restrictief was. Daarom mocht in geen geval de wekelijkse arbeidsduur onder de 38 uur dalen en kon ATV zonder een overeenkomstige vermindering van het loon hierdoor nooit tot extra aanwervingen leiden. De werkloosheid kon men nog het best verminderen door vooral de deeltijdse arbeid en de flexibiliteit te bevorderen. Deze flexibiliteit kwam neer op het slechten van de administratieve en conventionele beperkingen van de arbeidsduur en het bevorderen van het werken in ploegen (bij voorbeeld op zaterdag). Volgens De Staercke viel het nogal mee met de werkloosheid in België, vooral wanneer men vertrok van een Europese en niet van een Belgische standaard om de effectieve werkloosheidspercentages te berekenen. Want in België waren veel meer vrouwen werkloos, werkten de vrouwen minder part-time en was maar een kwart van de werklozen kostwinner. De oplossing lag dus in het beperken van de toegang tot de werkloosheidsverzekering, het introduceren van het kostwinnersprincipe en het promoten van de part-time arbeid.

In juni 1980 kwam er, naar aanleiding van de bespreking van de begroting van Arbeid en Tewerkstelling, een ministeriële verklaring waarin de stand van zaken ten aanzien van ATV werd samengevat. Hieruit bleek andermaal de ongecoördineerde uitvoering van de ATV. Sinds kort genoten toen ongeveer 780.000 arbeiders van ATV, zoals die in de diverse colectieve arbeidsovereenkomsten in de sectoren en de bedrijven was vastgelegd. Onder ATV verstond de minister trouwens een werkweek van minder dan 40 uur. De ATV mocht in vele gevallen ook worden toegekend onder de vorm van extra vrije dagen of extra vakantiedagen.

Dat sommige werkgevers de 38 uur hadden aanvaard, had ook te maken met grote spanningen op de werkvloer. Dat was vooral het geval in de regio van Charleroi. Bij ACEC werd na een staking van 13 weken de 36 vanaf 1980 in twee etappes afgedwongen. Bedrijven zoals Cablerie de Charleroi (CDC), SABCA en Concord Lightning volgden. Van een veralgemening van de 36 uur was echter geen sprake. Zowel de regering als het VBO wilden hier niet aan meewerken, omdat de concurrentiepositie van de exporterende industrie te zeer werd uitgehold.

In de dienstensector waren de ondernemers minder vijandig gezind jegens meer ATV. De banken waren zelfs geneigd om de 36 uur te aanvaarden, op voorwaarde dat het personeel dan in ploegen van 4 dagen ging werken, de openingstijden van de filialen werden verlengd

en het personeel eventueel ook op zaterdag inzetbaar zou worden. Het enige probleem bestond erin dat de werkgelegenheid in de financiële sector als gevolg van de automatisering niet meer groeide en dat enkele banken, waaronder 's lands tweede grootste (Bank Brussel Lambert) in ernstige moeilijkheden verkeerden.

In plaats van de veralgemening van de 36 uur na te streven, wilde de regering de part-time arbeid uitbreiden. Door het organiseren van tewerkstellingsprojecten in het staatsapparaat hoopte men meer mensen sneller aan en baan te helpen en dus de werkloosheid op termijn te verminderen, de budgettaire lasten ervan te doen dalen en vooral jongeren en vrouwen bij de stempelokalen weg te houden. De laatste rooms-rode coalitie die voor de "neo-liberale omekeer" van eind 1981 aan de macht was, poogde door de wet van 23 juni 1981 de part-time arbeid aan te moedigen door de sociale noodzaak ervan te benadrukken. Ondanks het feit dat de ATV weinig gerichte steun van e regeringen kreeg, daalde de wekelijkse arbeidsduur toch gestaag en verminderde vooral de contractuele arbeidsduur op jaarbasis.

5. De hervormingen van Hansenne

Na 1981 schakelden de regeringen over op een combinatie van inleveringen, ATV en bijkomende aanwervingen, gebundeld in één pakket. Dat werden de hervormingen van Hansenne genoemd. Doch de effecten van deze hervormingen op de werkgelegenheid bleven eerder gering. Zo leverde de vervroegde uittreding nog altijd een zeer belangrijke bijdrage tot de tewerkstellingscreatie door de overheid, een fenomeen dat in Europees verband nergens werd geëvenaard (zie tabel 2)

	aantal deelnemers	in % van de beroepsbevolking	daling van de werkloosheid in personen	
België (*)	138.000	3,3	32.000	5,8
Frankrijk (**)	210.000	0,9	100.000	4,3
Nederland (*)	60.000	1,0	35.000	4,2
Engeland (*)	95.000	0,4	88.000	2,9
BRD (***)	75.000	0,3	24.000	1,1
			In % van de werkloosheid	

(*) Eind 1984

(**) Eind 1983

(***) 1985

(Bron: R.F. van Esch, Herverdeling van werk. Een internationale vergelijking, in *ESB*, 3 september 1986, p. 848-852)

Wat de hervormingen van Hansenne betreft, zullen we hier volstaan met een beknopte analyse. De val van de laatste rooms-rode coalitie onder leiding van Mark Eyskens in de vroege herfst van 1981 betekende een stilstand in het vakbondsdenken over ATV. De vakbonden zouden zich nu in eerste instantie moeten verzetten tegen een aantasting van zowel de bestaande werkgelegenheid als van de fundamenten van de sociale zekerheid. Omdat er geen consensus bestond tussen ondernemers en vakbonden, wilden de neo-liberaal geïnspireerde regeringen Martens V en VI door middel van speciale machten het parlement buiten spel zetten. Daardoor ontstond ruimte om te experimenteren met projecten die de ATV lieten financieren uit inlevering van loon, echter onder deze voorwaarde dat er dan tevens bijkomende aanwervingen zouden plaatsvinden.

Minister Michel Hansenne koos voor hetgeen hij «*les scénarios du possible*» noemde, waarbij hij verwees naar het befaamde gezegde dat «niets meer zal zijn zoals het vroeger was». Economische groei zou, aldus Hansenne, voortaan onvoldoende zijn om de massale snel en efficiënt op te slorpen. Men moest daarom de beschikbare arbeid herverdelen door middel van nieuwe initiatieven, die maar een werkelijke kans konden maken als ze vanzelf loskwamen en de overheid stimulerend zou optreden. Dat kon bijvoorbeeld door werklozen die een eigen bedrijf wilden beginnen een startpremie te geven. Of door bestaande KMO's te helpen bij het vinden van exportmarkten. Volgens Hansenne was het niet mogelijk door te stoten naar de 36 uur.

Omdat de regering Martens er niet in slaagde om in de herfst van 1982 een centraal akkoord tussen vakbonden en ondernemersorganisaties te laten afsluiten, kwam Hansenne met de "operatie 5-3-3", waardoor de sociale gesprekspartners collectieve arbeidsovereenkomsten konden afsluiten die 5 procent ATV en 3 procent extra aanwervingen lieten financieren uit 3 procent inlevering van loon. Aangezien daarover geen centraal akkoord werd bereikt, moest men in de sectoren of de ondernemingen zelf onderhandelen over de praktische invoering van het stelsel. Omdat de ondernemers ook vrij waren geen nieuwe aanwervingen te verrichten, moesten zij dan het bedrag van het ingehouden loon aan een centraal beheerd Tewerkstellingsfonds afdragen. Het effect van de "operatie 5-3-3" op de tewerkstelling was moeilijk te meten en overtrof zeker niet een totale job-creatie van 20.000 eenheden.

In 1983 kwam Hansenne met zijn "Experimenten Hansenne". Deze

stonden de werkgevers toe voortaan vier maal 9 uur per week te laten werken, of twee maal 12 uur in het weekend. Voor de RVA gold een werkweek van 35 uur als een volledige baan. Deze maatregelen lagen in het verlengde van hetgeen professor Tamàs Phalasthy ooit had uitgewerkt om een veralgemeende ATV te laten financieren uit een grote herbezetting van het productie-apparaat en het veralgemenen van ploegdiensten in alle sectoren. Of wat in 1983 bekend werd als het ROVAK-stelsel dat streefde naar een reorganisatie van de werk- en vakantietijd door het machinepark continu te benutten.

Hansenne kwam door deze hervormingen tegemoet aan de werkgeversverlangens. De grote ondernemers wilden immers het rendement van hun geïnvesteerd vermogen verbeteren door ook in de weekends de bedrijven te laten draaien. ATV en "flexibiliteit" werden op die manier aan elkaar gekoppeld. Omdat deze "flexibilisering" ook de fluctuaties in de conjunctuur kon opvangen, stond de minister contracten van twee jaar toe die twee keer met 1 jaar konden worden verlengd. Hierdoor zouden de ondernemingen hun expansie gemakkelijker en met minder risico kunnen programmeren. Ook het vormen van speciale teams die twee maal 12 uur in het weekend konden werken, versoepelde de organisatie in het productieproces en bevorderde het optimaal gebruiken van het machinepark.

De Experimenten Hansenne bevorderden wel degelijk de tewerkstelling, maar dan vooral in het kader van het weekendwerk. Vooral in de textielindustrie konden werklozen voor dergelijke weekendploegen worden aangetrokken. Dat zij daardoor een stuk gezinsleven opofferden, werd gerechtvaardigd met de verklaring dat de betrokkenen handelden uit "vrije keuze". Niet alleen in de textielindustrie, maar ook bij de filialen van de multinationals werden de Experimenten Hansenne populair. Typisch was dat precies in deze bedrijven de voorgaande jaren op grote schaal ontslagen waren gevallen. Sylvania in Tienen, Barco in Kuurne, Motte in Moeskroen. Voor het weekendwerk werven deze multinationals bij voorkeur de eerder afgedankte arbeiders aan.

Het statuut van de experiment-arbeiders verschilde ook per onderneming en dit naargelang van het afgesloten akkoord. Sommige contracten voorzagen in twee maal 12 uur die betaald werden volgens het tarief van 40 uur, maar anderen moesten twee maal 12 uur werken plus nog eens 6 uur op een weekdag om slechts voor 36 uur betaald te worden. Soms ontbraken de normale premies. Ook konden de vakbonden ongerust zijn over het volkomen verdwijnen van alle vormen van normale arbeiderssolidariteit in dit systeem van extreme individualisering. De meeste contracten voorzagen immers niet in het opnieuw integreren van

de experiment-arbeiders in het normale arbeidersbestand, mochten de experimenten ineens ophouden te bestaan. Ook over de medische en psycho-sociale gevolgen van twee maal 12 uur werken in het weekend bleef de minister vaag. Volgens de medische specialist F. Foucart zou een arbeidsoog van 12 uur echter geen extra belasting vormen voor arbeiders in geautomatiseerde bedrijven die vooral bewakingsfuncties vereisen.

Vooraf van de zijde van het ABVV kwam er heel wat kritiek los op de hervormingen van Hansenne. Men zag er een eerste fase in de afbraak van de sociale wetgeving in. Er waren immers al tendensen die in de richting van "*travail à la carte*" wezen. In het grootwinkelbedrijf GB-Inno-BM nam, aldus de vakbeweging, het aantal part-timers onrustbarend toe. GB-manager Jacques Dopchie maakte zich via het Instituut voor de Onderneming sterk voor nog meer flexibiliteit en het toestaan van afroepcontracten. Hoewel de wet nul-contracten bleef verbieden, mocht het winkelbedrijf GB weldra contracten voor 0-36 uur per week afsluiten, omdat men in principe vertrok van een gemiddelde arbeidstijd op jaarbasis die een speling van 0 tot 36 uur toeliet.

Ook minister van Arbeid Luc Van den Brande (CVP) zou in 1988 uitdrukkelijk pleiten voor meer van dit soort flexibele contracten, omdat een "diensteneconomie" zoals de Belgische, die voor 68 procent van de werkgelegenheid instond, niet buiten soepele arbeidstijden kon. Men kon daarom de gestroomlijnde carrière van 20 tot 65 jaar beter afschrijven. Sindsdien is de combinatie van flexibele arbeidstijden met ATV een soort onderhandelingsstrategieën geworden waarrond de vakbonden en de ondernemers elkaar hebben gevonden. De filosofie is simpel. Indien de vakbeweging ATV wil en daarbij de werkgelegenheid wil garanderen, vooral in de met saneringen bedreigde assemblagebedrijven, dan zal men de kosten ervan moeten laten dragen door het optimaal benutten van de productiecapaciteit. De CAO 42 uit 1987 en de versoepelde regelgeving bij Koninklijk Besluit uit hetzelfde jaar staan immers toe verder te experimenteren met de arbeidstijden. De dagelijkse arbeidstijd mag oplopen tot 12 uur en de wekelijkse tot 50 uur teneinde het machinepark continu te benutten. De recente CAO-onderhandelingen in de Belgische automobielenindustrie wijzen uit dat het duidelijk die kant opgaat.

Rest uiteindelijk de vraag in welke mate de arbeiders en de vakbonden achter deze flexibilisering zullen staan, mocht blijken dat er uiteindelijk toch ontslagen zullen volgen. Voorts kan men niet tot in het oneindige blijven flexibiliseren, omdat een te onrustig werkrooster tenslotte het sociale voordeel van de ATV vernietigt. De tijd die men nodig heeft om

op verhaal te komen en weer in het nieuwe ritme te treden, zal te lang worden. Daarbij heeft de Belgische industrie toch al een hoog percentage van ploegen- en weekendwerk, wat verklaart waarom de machines in de Belgische industrie 77 uur in beweging zijn, tegenover een Europees gemiddelde van 66 uur.

6. Conclusies

De strijd voor de 36 uur is gedurende bijna twee decennia op een dood spoor gezet. De maatschappelijke tegenkrachten hebben een drastische ATV geblokkeerd. De ondernemers wensen enkel nog te praten over ATV, indien ze er meer flexibiliteit of maximale inzetbaarheid van contractarbeiders bij kunnen krijgen. Daarin zijn ze grotendeels geslaagd.

De vakbonden hebben na een hoopvol offensief op het einde van de jaren zeventig hun greep op de ondernemers verloren. Veel steun van de regering heeft de vakbeweging nooit gehad. De regering keek steeds angstvallig naar de concurrentiekracht en de exportresultaten en was dus nooit echt begaan met het invoeren van ATV gecombineerd met herbezetting.