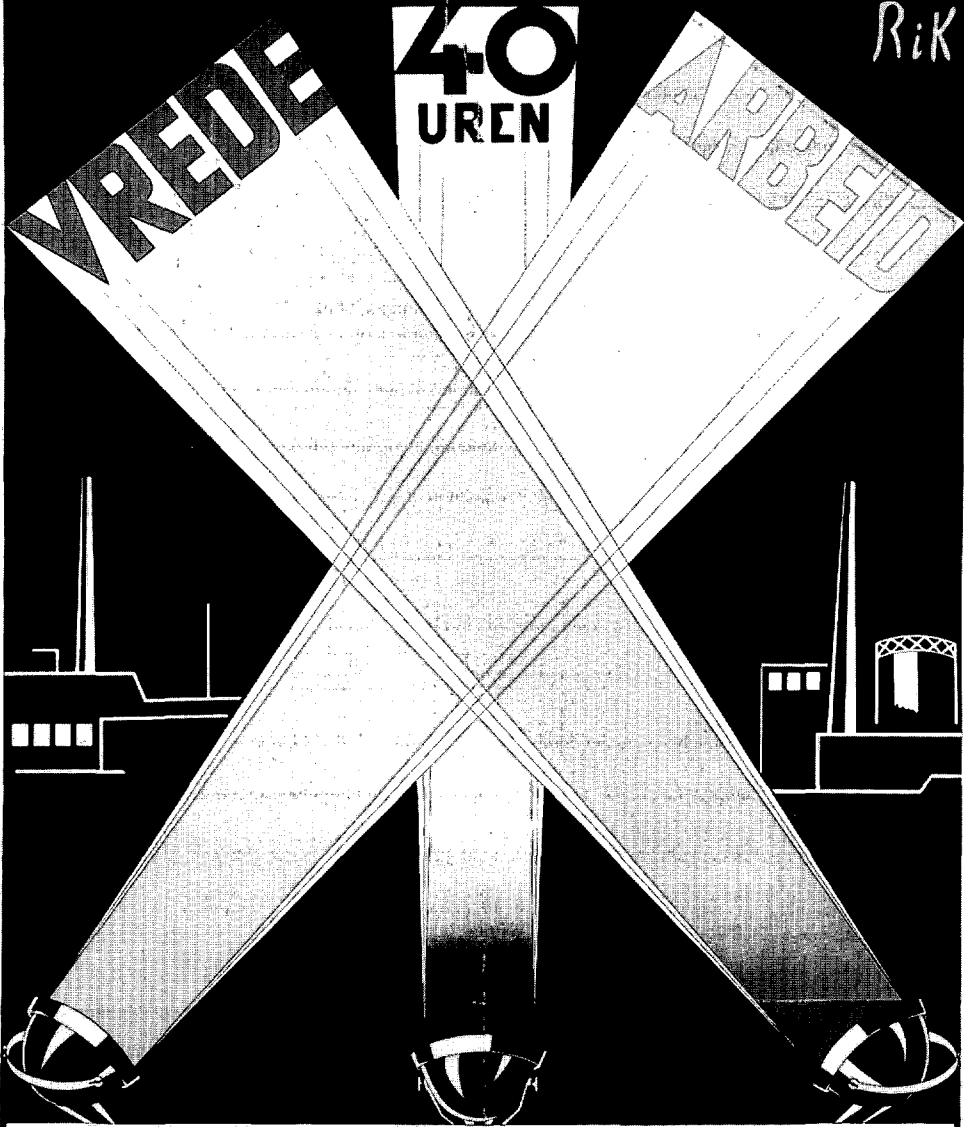


RiK



EEN MEI 1932

Crisis en oorlogswaanzin bedreigen de menschheid met ondergang.

Alleen de vereeniging van alle arbeiders is bij machte het Socialisme te doen zegevieren en meteen de beschaving te redden.

Laaf ons befoogen voor het invoeren van de **40-urenweek**, voor den triomf van den **ARBEID**, voor **Ontwapening** en voor **YREDE!**

DE ALGEMEENE RAAD
EXP. N. W. P.

In de crisissfeer van de jaren '30

BIJDRAGE

De historische evolutie van de arbeidsduur in België⁽¹⁾

Patrick De Vos, licentiaat in de politieke wetenschappen UGent

Het definitieve failliet van het Waalse staalbedrijf Forges de Clabecq, de algemene verontwaardiging over de brutale sluiting van Renault-Vilvoorde en de Mars voor Werk: opnieuw stond de werkgelegenheid vooraan in de actualiteit. In het huidige klimaat van sociale onrust slaagde vice-premier en minister van Binnenlandse Zaken Johan Vande Lanotte (SP) erin de tweeeëndertigurenweek - feitelijk een vierdaagse werkweek - als officiële werkgelegenheidsmaatregel van de regering te doen aanvaarden. De vakbondseis om de werkloosheid via arbeidsduurverkorting op te lossen, wordt al meer dan dertig jaar door de werkgevers fel bestreden, maar lijkt vandaag opnieuw politiek haalbaar.

Aanleiding genoeg dus om aan de hand van een chronologische opbouw eens na te gaan welke evolutie de arbeidsduur in België tot nu toe doormaakte. Wie zijn de voornaamste actoren? Welke zijn de belangrijkste determinanten? We nemen heel even een kijkje in het Ancien Régime, concentreren ons vervolgens op het industriële tijdperk, de vooroorlogse periode, het interbellum, de naoorlogse economische boom en de oliecrisis van 1974 als aanzet tot de recente fase. Door een proportionele opbouw naar de huidige periode toe, zullen we steeds meer aandacht besteden aan de diverse argumenten en redeneringen van de verschillende opposanten in dit vrijwel continue debat. Aan het eind van dit artikel trachten we uit dit alles een aantal algemene bevindingen te distilleren.

Van 'werken om te leven' naar 'leven om te werken'

Denken dat wij, Belgen van nature altijd al een vlijtig en werklustig volkje waren, is de geschiedenis geweld aandoen. De gedisciplineerde en productieve arbeiders die we vandaag zijn, is het resultaat van een proces dat ruim één eeuw in beslag nam. De arbeidsmentaliteit tijdens de preïndustriële periode kan men het best omschrijven als 'werken om te leven'. Wanneer de arbeiders genoeg verdiend hadden, bleven ze gewoon thuis. Het was de lengte van de dag die de arbeidsduur bepaalde: al naar gelang de seizoenen kon een werkdag variëren van zeven en een half uur tot elf en een half uur per dag. Het gemiddelde over één jaar bedroeg ongeveer tien uur per dag⁽²⁾.

Met de doorbraak van de industriële revolutie in de achttiende en de eerste helft van de negentiende eeuw hadden de captains of industry en de regeringen nog de grootste moeite om de arbeiders de nodige discipline en regelmaat bij te brengen. Veruit het belangrijkste mechanisme, door de producenten aangewend om de nieuwe arbeidsdiscipline in te voeren, was het drastisch verlagen van de lonen: niemand kon het zich nu nog veroorloven ook maar één dag niet te werken. Uiteindelijk bracht men de mensen ertoe meer dan twaalf tot zestien uur per dag te werken en dit gedurende zes dagen per week⁽³⁾. Tot 1870 bleef de twaalfurendag de algemene regel, van dan af begint een geleidelijk afglijden naar tien uur (zestig uren per week)⁽²⁾. Terzelfdertijd verzakelijkte de relatie tussen patroon en arbeider. De arbeiders wilden geen minuut langer werken dan de tijd waarvoor ze betaald werden, en de producent wilde ook niet meer betalen dan datgene wat effectief gepresteerd werd. Er was een duidelijke evolutie naar een mentaliteit waarin men de belangen van arbeid en kapitaal steeds meer als tegenstrijdig ging ervaren.

Naar 'acht uur werken - acht uur slapen - acht uur vrije tijd'

Pas bij het begin van de twintigste eeuw wordt de tienuren grens doorbroken; zij het dat dit eerder sectoraal en na vaak wekenlange stakingen gebeurde. Verliezen we hier niet uit het oog dat de belangrijkste doelstelling van de arbeidersbeweging toen, niet de verkorting van de arbeidsduur, maar de verhoging van het loon betrof; terwijl ook de producenten eerder tot toegevingen in een loonconflict dan tot toegevingen inzake de verkorting van de arbeidsduur bereid waren⁽²⁾.

De oprichting van de Tweede Internationale (1889) was het startsein tot de strijd voor arbeidsduurvermindering. In 1918-1919 hadden meer dan zestien landen de acht uren dag ingevoerd; alleen in Engeland, de Verenigde Staten en België zou dit nog even duren. De Internationale Arbeidsconferentie van Washington had in oktober 1919 het invoeren van de acht uren dag ter ratificatie aan de parlementen van de deelnemende landen voorgesteld; wat het verzet van de Belgische producenten aanwakkerde. Maar een doorbraak was toen al onvermijdelijk en voornamelijk te danken aan de enorme machtsdemonstraties die boeren en arbeiders als soldaten gedurende de Eerste Wereldoorlog leverden, de dreiging uitgaande van de revolutionaire bewegingen en de invoering van het Algemeen Enkelvoudig Stemrecht in 1918. Belangrijk was ook de sterke groei van de vakbonden en het feit dat de Belgische Werkliedenpartij (BWP) voor het eerst in de regering trad. Op 4 april 1919 werd beslist tot de onmiddellijke invoering van de drieën-vijftig uren week, die kort daarop in een acht uren dag (achtenveertig uren week) werd omgezet⁽⁴⁾. Het hardnekkige verzet van de producenten hiertegen, aangewakkerd door de economische recessie, scheen met de korte heropleving van de industrie in 1926-1929 voorbij. Aldus kan gesteld worden dat de acht uren dag in België van dan af definitief gevestigd is⁽⁵⁾.

Het interbellum en de oorlogsjaren:

1929-1945

1929: het begin van de crisis. Op vijf jaar tijd steeg het aantal volledig werklozen in België van 13.000 pijlsnel naar 235.000⁽⁶⁾. Op vraag van de vakbonden legde de overheid een

arbeidsduurvermindering op. In een aantal sectoren moest deze eis echter zwaar bevochten worden (in de mijnsector). Tot dan toe werd de veertigurenweek vooral geëist om meer vrije tijd te hebben. Nu werd arbeidsduurverkorting hét argument ter bestrijding van de werkloosheid. De pogingen om via de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) tot een internationale conventie hieromtrent te komen, mislukten. Ook binnen de verschillende vakorganisaties zorgde de onderlinge onenigheid ervoor dat het nog een hele tijd zou duren eer men tot een eenvormige veertigurenweekeis kwam. Twistpunten waren onder meer: arbeidsduurvermindering met of zonder loonbehoud en het aantal te verminderen uren⁽⁷⁾. De eis voor een veertigurenweek werd bovendien door tal van andere vakbondseisen doorkruist: zo was er de verlenging van de schoolplicht, het pensioen op zestig jaar, het minimumloon, de vakbondsvrijheid... Vanaf 1935 evolueerde de economische conjunctuur gunstiger, wat de werkloosheid op één jaar tijd met de helft verminderde. In datzelfde jaar werd er door de Internationale Arbeidsorganisatie een conventie aangenomen betreffende de veertigurenweek, waarin bepaald werd dat een arbeidsduurvermindering niet ten koste mocht gaan van de levensstandaard van de betrokkenen⁽⁸⁾. Van deze bepaling zal de arbeidersbeweging in de daaropvolgende jaren niet fundamenteel afwijken: werktijdverkorting mocht niet gepaard gaan met loonverlies.

Op 2 juni 1936 brak er in de Antwerpse haven een spontane staking uit, die vrijwel onmiddellijk uitbreiding naar andere sectoren nam. De twee grote vakbonden erkenden weliswaar de staking, maar namen de eis voor een veertigurenweek niet onmiddellijk over. Na enkele bedrijfsbezettingen waren de

patroons bereid tot een Nationale Arbeidsconferentie, waarop zij alle eisen goedkeurden behalve de veertigurenweek. De staking breidde zich echter nog uit. Op 22 juni deed de regering van nationale eenheid een poging de staking te stoppen door een wetsontwerp in te dienen dat de veertigurenweek invoerde in die sectoren waar er in gevaarlijke omstandigheden werd gewerkt⁽⁶⁾. De staking werd opgeheven. De goedkeuring van deze wet had echter in geen enkel bedrijf reëel resultaat. Het Comité Central Industriel (de werkgevers) bleef zich verzetten. Gedurende heel het jaar 1937 bleef België evenwel onder een constante dreiging van stakingsacties gebukt gaan.

Tijdens de zomer van 1938 werd opnieuw een economisch dieptepunt bereikt. Wegens de nakende oorlog volgde kort daarop de mobilisatie. Dit alles ontwrichtte de economie in aanzienlijke mate. Toen de Nationale Arbeidsraad in 1938 geheel onverwachts de tweeënveertigurenweek voor de mijnen goedkeurde, verlieten de werkgevers uit protest deze organisatie. Wegens de heroplevende crisis nam de eis voor een strikte toepassing van de achtenveertigurenweek weer de plaats in van de eis voor een veertigurenweek. Helmut Gaus besluit voor België dat er *"in de jaren '30 nauwelijks enige werktijdverkorting verkregen werd, behalve dan in enkele sectoren waarin de syndicalisatiegraad hoog was [...]"*⁽²⁾ Ook Vanthemsche bevestigt dat *"in de jaren '30 de werktijdverkorting weliswaar een veelbesproken thema was, maar er werden weinig concrete resultaten geboekt."*⁽⁹⁾ In 1945 stond de Belgische arbeidersbeweging, in haar strijd voor de veertigurenweek, even ver als in 1930: de achtenveertigurenweek bleef de algemeen toegepaste norm.

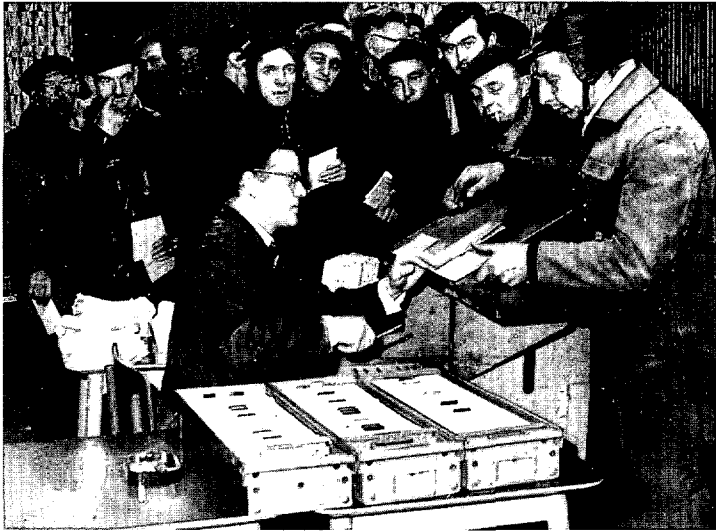
De naoorlogse periode: 1945 - 1964

Onmiddellijk na de Tweede Wereldoorlog ging het de Belgische arbeidersbeweging voor de wind. Toch vinden we op dat moment arbeidsduurvermindering nog niet op haar prioriteitenlijstje. In het kader van een snelle heropbouw van het land ondertekenden de zogenaamde sociale partners op 24 april 1944 het Sociaal Pact: een samenvattende benaming voor een hele reeks van toegevingen, ten dele ontstaan uit de heersende angst voor een algemene economische chaos en het succes dat de communisten toen te beurt viel⁽²⁾. Het pact had tot doel een klimaat van sociale vrede te scheppen, maar besteedde ternauwernood aandacht aan werktijdverkorting; temeer daar er hieraan geen echte behoefte bestond. De voornaamste bekommernis van de arbeiders was de koopkracht. Wel werden de vooroorlogse wetten en overeenkomsten die de arbeidsduur regelden, onmiddellijk heringevoerd. De afwezigheid van sociale onrust liet toe ongehinderd aan de heropbouw van het land te werken.

Na de Tweede Wereldoorlog is het verkrijgen van conventies via de Internationale Arbeidsorganisatie nog veel moeilijker dan voorheen. Er werd niet alleen gewezen op het mislukken van de conventies uit de jaren '30, maar ook werd er in de geïndustrialiseerde landen meer nadruk gelegd op het verkrijgen van arbeidsduurvermindering langs collectieve arbeidsovereenkomsten in plaats van langs wettelijke maatregelen⁽¹⁰⁾. Wanneer vanaf 1948 ook de economieën van de andere Europese landen zich herstelden, was een economische crisis onafwendbaar. Vooral de traditionele Belgische economie kreeg het moeilijk. Het aantal volledig werklozen steeg in december 1947 tot 57.079; een jaar later

waren er dat er maar liefst 172.395. In januari 1954 bereikte men een recordhoogte van 235.515 werklozen: 7% van de actieve bevolking⁽¹¹⁾. De vakbonden schaarden zich opnieuw achter de eis voor arbeidsduurvermindering als remedie tegen de werkloosheid. Het Verbond der Belgische Nijverheid (VBN) antwoordde daarop dat de werkloosheid een structureel probleem was, dat niet door de verbetering van de conjunctuur kon worden opgelost. Volgens het VBN was men wegens de hoge lonen en de hoge sociale lasten wel verplicht tot rationaliseren en tot besparen op arbeidskrachten⁽⁶⁾. In 1953 zette de steeds prangender situatie de vakbonden ertoe aan om hun vraag naar arbeidsduurvermindering kracht bij te zetten, door deze nu ook te eisen als bescherming tegen de opvoering van de productiviteit.

Op 5 mei 1954, toen de toekomstperspectieven gunstiger waren geworden, werd door het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) en het VBN de 'Gemeenschappelijke Verklaring over de Productiviteit' ondertekend: een Europese primeur. Hierin erkennen de patroons dat in ruil voor een bereidwillige medewerking van de arbeiders aan een productiviteitsstijging een 'rechtvaardige verdeling van de vruchten' moest volgen. Er werd gepleit voor loonsverhoging, productiepremies en werktijdverkorting. Het ACV legde de nadruk op de vijfdagenweek, terwijl het ABVV de veertig uren voorstond. De toenmalige syndicale tactiek bestond uit het voeren van onderhandelingen in de paritaire commissies en het afsluiten van conventionele akkoorden: de zogenaamde collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Het was niet de socialistische vakbond ABVV, maar het christelijke ACV, dat in het voorjaar van 1955



In 1954 moest 7% van de actieve bevolking gaan stempelen

massaal opriep tot een vijfdagenweek, en met het oog hierop een aantal zaterdagstakingen organiseerde⁽²⁾.

Vanaf 1955 ging België een periode van hoogconjunctuur in. Op de Nationale Arbeidsconferentie van 13 juli 1955 werden de vijfdagenweek en de vijfenveertigurenweek door het patronaat, de regering en het ABVV principieel aanvaard; zij het dat de verwezenlijking ervan afhankelijk werd gesteld van de economische toestand per sector. Deze moest worden onderzocht in de paritaire commissies. Het was hier dat het patronaat dwars bleef liggen: het principieel erkennen van de uitvoering ervan wou men voor zich uitschuiven. Het patronaat probeerde hoe dan ook de invoering van een arbeidsduurvermindering zoveel mogelijk te verleggen naar de Internationale Arbeidsorganisatie. Op 28 oktober 1955 aanvaardde de regering in beginsel de vijfdagenweek, waardoor deze vanaf 1956 in de verschillende industrietakken geleidelijk werd ingevoerd⁽²⁾. Met de wet van 15 juli 1964 zal de vijfenveertigurenweek voor iedereen een feit zijn⁽²⁾.

De Belgische economie heeft de invoering van de vijfenveertigurenweek goed verteerd. Het rampenscenario dat het patronaat voorspeld had deed zich in de praktijk niet voor. De globale productie daalde niet, terwijl de groei-voet in vergelijking met het buitenland gunstig bleef. Vooral in de syndicaal sterkere sectoren gebeurden aanzienlijke aanwinsten. Reeds in 1956 groeide de werkgelegenheid met maar liefst 27.000 plaatsen. In de syndicaal zwakkere sectoren bleven de werkgevers de voorkeur geven aan (goedkopere) overuren.

De veertigurenweek

Het was het ACV dat als eerste zijn prioriteiten inzake arbeidsduurverkorting was gaan verleggen van de lengte van de arbeidsdag naar de lengte van de werkweek. Het ABVV zal pas in december 1962 de geleidelijke verwezenlijking van de veertigurenweek met loonbehoud als principieel standpunt innemen. In 1960 was er een systeem van tweemaaljaarlijkse interprofessionele onderhandelingen tussen vakbonden en patronaat ontstaan. Hierbij stelden de vakbonden

eerst onderling een gemeenschappelijke eisenbundel op, waarna dan een overleg over de economische haalbaarheid volgde.

Begin jaren '60 waren in een aantal sectoren reeds CAO's, die de arbeidsduur beneden de vijftienveertig uren brachten, afgesloten. De tactiek van sectoraal onderhandelen stelde de bonden in staat zich te concentreren op een beperkt aantal eisen op het interprofessionele niveau. Hierbij beoogde men een harmonisatie in de verschillende sectoren; ook inzake de arbeidsduur. Een afgesloten interprofessioneel akkoord bepaalde eveneens steeds een minimumkader voor de sectorale CAO's. Nochtans gingen de sectorale overeenkomsten meestal verder dan de interprofessionele. In de jaren '60 zien we de eis tot werktijdverkortening systematisch in de interprofessionele eisenbundels opgenomen worden. Desondanks geven de bonden in de akkoorden van december 1963, en in die van juli 1966, voorrang aan een derde week verlof en aan dubbel vakantiegeld⁽¹³⁾. Door de internationale concurrentiesituatie, de dreigende industriële stagnatie, het gevaar voor inflatie, de stijging van de grondstoffenprijzen en de loonlasten waren zowel het patronaat als de regering gekant tegen een verdere werktijdverkortening.

De crisis van 1967, een naoorlogs recordaantal werklozen van 228.602⁽¹⁴⁾ waarvan 85.000 volledig uitkeringsgerechtigden⁽¹⁵⁾, de bedrijfssluitingen en het enorme aantal schoolverlaters dat niet aan de bak kwam: dit alles deed de vakbonden besluiten dat volledige tewerkstelling opnieuw voorrang in hun programma moet krijgen. Het Interprofessioneel Akkoord 1969-1970 moest de geleidelijke overgang naar de veertigurenweek voor iedereen, via een drieënveertigurenweek in 1969,

en een tweeënveertigurenweek in 1970, realiseren. Op voorwaarde dat de eis voor een vierde week verlof werd ingetrokken en de concurrentiepositie ten opzichte van het buitenland werd behouden, stemde het patronaat in februari 1969 hiermee in. Ook werd aangedrongen op soepelheid inzake de invoering van een kortere werkweek en een verlaging van de sociale lasten.

Inhoudelijk moet het Interprofessioneel Akkoord 1971-1972 in de lijn van het vorige worden gezien. Het voorzag namelijk in een geleidelijke ontwikkeling naar een werkweek van veertig uur en een vier weken durende vakantie. De streefdatum hiervoor was 1975, uiterlijk 1976. Eénzelfde werkwijze werd ook in de twee daarop volgende akkoorden behouden. Zonder aan de doelstellingen van het akkoord 1971-1972 te raken, werd de programmatie voor de komende jaren uitgestippeld. Op 1 januari 1974 hadden de meeste sectoren, via sectorale CAO's, de veertigurenweek bereikt. Een volledige veralgemening kwam er met het Koninklijk Besluit van 22 juli 1975, waardoor met ingang van 31 december de veertig uren de maximale wekelijkse arbeidsduur in alle sectoren werd: een voorlopig eindpunt in de strijd voor wekelijkse arbeidsduurverkortening. Het zal echter nog tot 1978 duren eer deze veertigurenweek bij wet bekrachtigd wordt.

De verwezenlijking van de veertigurenweek

De veertigurenweek werd dus via sociaal overleg, en niet via stakingen gerealiseerd⁽¹⁴⁾. Dit wil echter niet zeggen dat een stakingsdreiging geen belangrijk vakbondswapen was, noch dat dit hun onderhandelingspositie niet aanzienlijk heeft versterkt. Omtrent de invoering van

de veertigurenweek was er evenmin een economisch-theoretische discussie, wat wel het geval zal zijn eind jaren '70, begin jaren '80. Met de eis voor arbeidsduurvermindering kwamen de bonden tegemoet aan de verzuchting van de werknemers naar meer vrije tijd; zelf een gevolg van de toegenomen productiviteit van de arbeiders ten gevolge van de technologische ontwikkelingen. Alvorens aan de onderhandelingstafel plaats te nemen werd de basis geraadpleegd en vervolgens werd een eisenbundel opgesteld. Op die manier waren het vooral de werknemers die voor het grootste deel de vormen van sociale vooruitgang door de bonden na te streven, bepaalden. Niettemin verliep het interprofessioneel overleg steeds binnen de grenzen van het economisch haalbare: parallel aan het spoor van de sociale programmatie liep dat van de economische programmatie, iets wat ook door de bonden nadrukkelijk erkend werd⁽¹⁶⁾.

De gunstige economische situatie van de jaren '60 versterkte de positie van de vakbonden, waardoor zij hun eisen gemakkelijker aan het patronaat konden opleggen. Het patronaat kon niet veel méér doen dan zich neerleggen bij de aan de gang zijnde ontwikkeling naar een kortere werkweek. Wel drong men aan op een meer soepele organisatie van de werktijd, iets wat expliciet was voorzien in het Interprofessioneel Akkoord van februari 1969⁽¹⁷⁾. Aan de regering vroegen de werkgevers een meer globale benadering van de verschillende vormen van verkorting van de arbeidsduur: weekduur, jaarlijkse vakantie, betaalde vakantiedagen, diverse vakantiedagen⁽¹⁸⁾.

Tenslotte dient er ook nog op gewezen dat arbeidsduurverkorting toen zo goed als geen partijpolitiek discussiepunt was. Over de veertigurenweek bestond trouwens ook maar

weinig maatschappelijke controverse, aangezien deze gold als een verbetering van de sociale voorwaarden en als dusdanig tot het terrein van de sociale partners behoorde.

1974 en de eerste jaren van de economische crisis

1974 wordt algemeen beschouwd als het begin van de economische crisis. In de jaren daarvoor was de onzekerheid toegenomen; de monetaire crisis, de opnieuw gestegen werkloosheid, een galopperende inflatie en de oliecrisis van eind '73. In 1974 bedroeg het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen 104.720 (RVA-maandgemiddelden). Twee jaar later, in 1976, was dit aantal verdubbeld tot 228.537⁽¹⁹⁾. De malaise zou niet alleen de vermogensstructuur en de winsten van de exporterende ondernemingen uithollen, ze vertaalde zich bovendien in grote tekorten op de werkloosheidsverzekering en in een toenemend financieringstekort. Bij de vorige crises (begin jaren '50 en die van 1967) had men het probleem van de werkloosheid opgelost door de economie te stimuleren en door de productie drastisch op te drijven. Het lag dan ook voor de hand dat men nu weer in dezelfde richting dacht: structuurhervormingen, overheidsinvesteringen en loonstijging kwamen op de politieke agenda te staan. Daarnaast besloot de regering het arbeidsaanbod te verminderen door de aanvragen voor immigratie tijdelijk te stoppen⁽⁸⁾: een maatregel die in 1976 verlengd werd.

Pas vanaf 1975 - en deze keer nam het ABVV het voortouw - sloop de eis voor een zesendertigurenweek in het debat. Deze werd echter pas begin 1977 systematisch, en op nationaal vlak, door de bonden naar voren



Vanaf 1977 werd de eis voor een zesendertigurenweek systematisch door ABVV en ACV naar voor geschoven

geschoven. Nadat het ACV op 25 januari 1977 verklaarde dat het *"zich inschrijft in de optiek die tot doel heeft [...] om de arbeidsduur van veertig uur op zesendertig te brengen [...]"* publiceerde het samen met het ABVV op 8 februari een gemeenschappelijke verklaring: *"Het gemeenschappelijk vakbondsfront spreekt zich uit voor een vermindering van de wekelijkse arbeidsduur om op die manier meer werklozen aan de slag te kunnen zetten door een verdeling van de beschikbare arbeid. [...] ervan overtuigd dat de zesendertig-urenweek ingevoerd moet worden vóór 1980."*⁽¹⁴⁾ Naast deze centrale eis worden vrijwillig brugpensioen en bestrijding van overuren, zwartwerk en cumulatie geëist. De eis tot veralgemeende invoering van het brugpensioen werd vooral gekoppeld aan het probleem van de jeugdwerkloosheid. Het topberaad met de werkgevers en de regering sprong echter af en het gemeenschappelijk vakbondsfront ging over tot de zogenaamde vrijdagstakingen. De centrum-rechtse regering Tindemans I komt ten gevolge van de stakingen ten val⁽²⁰⁾.

Door het Koninklijk Besluit van 16 januari 1975 werd een stelsel van prepensioenen ten gunste van werknemers ouder dan zestig jaar en in het geval dat zij ontslagen werden, ingesteld. Vrouwen mochten in dit geval al op hun vijftienvijftigste met pensioen. Dit stelsel werd ook wel het conventioneel brugpensioen genoemd, omdat het vervat was in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 van eind '74. Het was opgevat als een gelegenheidsmaatregel om de conjuncturele werkloosheid op te vangen, en gold enkel voor werklozen: zij kregen dan een werkloosheidsvergoeding op basis van 60% van hun laatst verdiende loon plus een tegemoetkoming (50% van het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het laatste loon) ten laste van de werkgever⁽⁸⁾. Op 30 maart 1976 bepaalde

'de wet op het economisch herstel' dat het conventioneel brugpensioen werd aangevuld met een wettelijk brugpensioen. Iedere man van zestig of vrouw van vijftienvijftig kon hiervan gebruik maken, ook al was hij of zij niet met ontslag bedreigd. De werkgever werd dan verplicht de gepensioneerde werknemer te vervangen door een jonge werkzoekende. De toenmalige minister van Arbeid en Tewerkstelling, Guy Spitaels (PS), hoopte op die manier zo'n 34.500 jongeren aan een baan te helpen. Voortaan strekte deze maatregel zich eveneens uit tot de kleinere ondernemingen en ook de oudere werklozen, die meer dan één jaar werkloos waren, konden op aanvraag een vervroegd wettelijk brugpensioen verkrijgen. In tegenstelling tot het conventioneel brugpensioen viel onder dit stelsel de aanvullende vergoeding (bovenop de werkloosheidsvergoeding) ten laste van de overheid en niet van de werkgever. Het succes van deze brugpensioenmaatregelen was niet gering: in de eerste 10 jaar maakten maar liefst 210.000 mensen er gebruik van⁽⁸⁾.

De economische crisis bracht niet alleen een toename van de werkloosheid met zich mee, maar ook een betwisting van de sociale verworvenheden in het algemeen. Het is vooral op dit punt dat de verschillende Europese vakbonden, zich bewust van de noodzaak aan een gecoördineerde aanpak, elkaar opnieuw opzoeken. Op het Londense Congres van het Europees Vakverbond (EVV) in april 1976, kwam in het kader van het werkloosheidsprobleem de arbeidsduurvermindering centraal te staan⁽²¹⁾. Hoewel deze campagne maar weinig praktische verwezenlijkingen zal opleveren, sterkte ze de Belgische vakbondsleiding niettemin in haar overtuiging dat arbeidsduurvermindering een oplossing kon bieden voor de groeiende werkloosheid.

Ondertussen was men binnen het VBO op zoek gegaan naar alternatieven: deeltijdse arbeid bijvoorbeeld. Het ABVV wees deze op principiële gronden van de hand; het ACV daarentegen verklaarde zich bereid dit voorstel te onderzoeken en te bespreken. Midden '77 zegde de regering Tindemans II, nadat de vakbonden reeds tijdens de regeringsvorming de planning van de zesendertigurenweek via een interprofessioneel akkoord van de formateur hadden geëist, een onderzoek toe rond "de mogelijkheden voor een geleidelijke arbeidsduurvermindering [...]".⁽²²⁾ Tindemans bleef evenwel bij zijn voorbehoud ten opzichte van arbeidsduurvermindering. Ook de Nationale Bank van België waarschuwde voor de economische gevolgen van een te snelle, nieuwe arbeidsduurvermindering.

In september 1977 verklaarden ACV en ABVV in een gemeenschappelijke eisenbundel de invoering van de zesendertigurenweek tegen 1980, via interprofessionele onderhandelingen, te willen verwezenlijken. Daarop bleezen de patroons het overleg op door te stellen dat ze noch in de Nationale Arbeidsraad noch elders, deel zouden nemen aan onderhandelingen over de vermindering van de arbeidsduur. Na deze resolute afwijzing gingen de vakbonden inzake werktijdverkorting, zich nu concentreren op de nog af te sluiten CAO's voor sectoren en bedrijven voor 1978-1979. Het feit dat de zogenaamde 'zachte herstellwet' van eind 1976, één jaar later niet verlengd werd, is vermoedelijk dé reden waarom de bonden, na het afgesprongen overleg, toen niet zijn overgaan tot acties.

Uit de syndicale pers blijkt duidelijk dat de eis tot arbeidsduurvermindering, althans door een deel van de arbeiders, niet als prioritair werd gezien. De werknemers zagen ook wel

dat de werkloosheid niet zomaar zou verdwijnen en begonnen stilaan voor hun eigen jobs te vrezen, waardoor ze aan strijdbaarheid begonnen in te boeten. Aan de andere kant redeneerde men dan weer dat dit juist de acties zou stimuleren aangezien door een arbeidsduurverkorting de tewerkstelling in de bedrijven zou kunnen behouden blijven. Hoe dan ook: in 1978 werden in tal van sectorale- en bedrijfsonderhandelingen effectieve eisen tot arbeidsduurvermindering gesteld. Eind '77 was in een aantal niet-industriële sectoren (banken, verzekeringswezen, ...) de veertigurengrens al doorbroken. Anderen, zoals de dokwerkers en scheepsherstellers, werkten al veel langer minder dan veertig uur.

De krachtmeting, die begin 1978 van start ging, nam haar aanvang in de petroleumsector. Ondanks de aanzienlijke winsten die in deze bedrijfstak geboekt werden hield het patronaat het been stijf. Maar op kapitaalintensieve sectoren, zoals de petroleum er zeker één is, had de vakbondsargumentatie juist extra vat. De toename van de lasten ten gevolge van een werktijdverkorting zou hier, wegens het kleinere aandeel van de lonen in het totaalbedrag van de productiekosten, eerder verwaarloosbaar zijn. Daarenboven, zo argumenteerden de bonden, had elke werktijdverkorting in het verleden steeds een productietoename tot gevolg gehad: aldus moet de loonkoststijging sterk genuanceerd worden⁽²³⁾. Pas vanaf 1 januari 1979, en na een stakingsdreiging en de tussenkomst van minister Spitaels, verkregen de vakbonden hier de achtendertigurenweek met loonbehoud. De tussenkomst van Guy Spitaels was het gevolg van een stellingname van de Petroleumfederatie; met name dat arbeidsduurverkorting een politiek probleem was en daarom door de politieke overheid diende te

worden opgelost⁽²⁴⁾. Ondanks haar tussenkomst bleef de regering volhouden dat werktijdverkorting tot het domein van de sociale partners behoorde.

Begin '78 braken ook in nog heel wat andere sectoren en bedrijven conflicten uit⁽¹⁴⁾. Zo was er de richtinggevende metaalsector waar de werkgeversorganisatie Fabrimetal zich uitermate onbuigzaam opstelde. Tot het midden van dat jaar zou het aan acties niet ontbreken. In de non-ferrosector verkreeg men de achtendertig en een half uur, in de staalsector de achtendertig uur. In de zomer van '78 was het de overheid zelf die zwichtte voor de achtendertigurenweek in de openbare diensten. In de papierverwerking en de schoonmaak werkte men in 1979 nog negenendertig uur. In de privésector werd voor meer dan één derde van de werknemers de veertigurengrens doorbroken. En in het bank- en verzekeringswezen was men begonnen met een stapsgewijze invoering van de zesendertigurenweek met bijkomende aanwervingen⁽²²⁾. De Belgische vakbonden wonnen zienderogen aan aanzien bij hun buitenlandse collega's.

Op Europees niveau kwam de kwestie ter sprake op de drie-partijen-conferentie van de Europese Gemeenschap⁽²⁵⁾ in november 1978. In februari van datzelfde jaar had de Europese Commissie zich al uitgesproken vóór een arbeidsduurvermindering om de arbeid te herverdelen⁽²⁶⁾. Maar de conferentie ging zonder besluit uiteen, waardoor de vakbonden aangesloten bij het EVV hun eis tot werktijdverkorting terug op nationaal en sectoraal niveau toespitsten.

Eind '78 hervatten de sociale partners hun gesprekken om tot een Interprofessioneel Akkoord te komen. Het VBO kwam met een

voorstel: 5% vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur (d.w.z. in de vorm van vakantie-dagen) verdeeld over een periode van drie jaar. In ruil daarvoor wénsten ze een flexibele arbeidsorganisatie en stimulering van deeltijds werk te bekomen. De syndicaten verwierpen dit, aangezien een arbeidsduurvermindering voor hen op een wekelijkse basis moest berusten. Tot een Interprofessioneel Akkoord is het dus niet gekomen. In 1979 zouden er naast de Nationale Arbeidsraad geen paritaire bijeenkomsten meer zijn. Op de metaalverwerkende nijverheid na waren de conflicten in dat jaar eerder van korte duur. De syndicale motieven bleven evenwel onveranderd: lonen, werk- en bestaanszekerheid, en arbeidsduurverkorting.

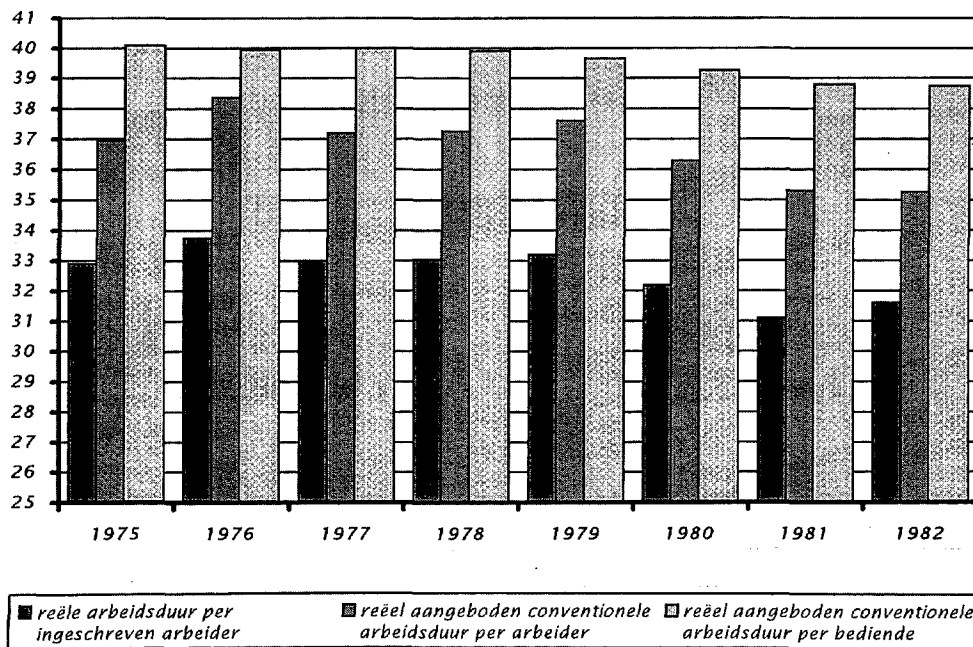
De balans eind jaren '70 - begin jaren '80

Alvorens de evolutie van de reële en de conventionele arbeidsduur in deze periode toe te lichten, dienen een aantal begrippen verduidelijkt:

Met 'reële arbeidsduur per ingeschreven arbeider' wordt bedoeld: het totaal aantal door alle arbeiders gepresteerde uren (inclusief overuren) op het aantal ingeschreven arbeiders op de personeelslijsten (ook al waren ze afwezig). Hierdoor weten we hoeveel uren gemiddeld gepresteerd werden per arbeider. De 'reëel aangeboden conventionele arbeidsduur' staat voor het totaal aantal door alle arbeiders of bedienden gepresteerde uren (inclusief overuren) op het aantal ingeschreven arbeiders of bedienden die de hele periode werkten of gedeeltelijk werkloos waren (exclusief zieken, interim...). Dit zegt ons hoeveel uren er door de aanwezige arbeiders of bedienden gepresteerd werden.

Bekijken we nu volgende grafiek:

Grafiek I. Evolutie van de reële en de conventionele arbeidsduur: 1975 - 1982



Bron: Maes & Van Rie, 1994: 44 - Grafiek: P. De Vos

Een eerste belangrijke conclusie is dat het aantal wekelijkse arbeidsuren tussen het begin van de crisis en 1982, niet in de eerste plaats bepaald werd door de syndicale strijd en de daaruit volgende akkoorden van 1979-1980. Het aantal 'reëel gepresteerde arbeidsuren' per week is afhankelijk van de economische conjunctuur en de daarvan afhankelijke arbeidsvraag. Immers een chronologisch overzicht toont dat tot eind '78 geen resultaten qua arbeidsduurvermindering bereikt werden. Wanneer in '76 de nationale productie zich weer herpakt, dan uit zich dat in een piek aan overuren (reële arbeidsduur) in dezelfde periode.

In de tendens voor 1979-1981 zien we dat de eind '78 afgedwongen akkoorden zich weerspiegelen in de geleidelijke maar merkbare daling van het aantal (conventionele) arbeidsuren van de bedienden, daar waar het aantal reëel gepresteerde uren van de arbeiders (ondanks dezelfde akkoorden) nagenoeg gelijk blijft⁽¹⁴⁾. We mogen hier dus uit besluiten dat de conventionele arbeidsduurvermindering ruimschoots gecompenseerd werd door een stijgend aantal overuren. Vanaf eind '80 krijgt België een nieuwe periode van laagconjunctuur: van dan af zien we ook een vermindering van de reële arbeidsduur.

De arbeidsduurvermindering werd in de eerste plaats gebruikt ten voordele van de werknemers die nog werk hadden. De akkoorden voorzagen zelden in nieuwe aanwervingen⁽¹⁴⁾. Hierdoor werd door de werknemers de voorkeur gegeven aan de veel aantrekkelijker overuren. De vakbonden leerden hieruit dat ze in hun akkoorden compenserende aanwervingen verplicht hadden moeten stellen en tegelijk overuren en cumuls hadden moeten ontmoedigen. Bij de vakbonden loochende men trouwens deze teleurstellende resultaten niet. Voor het ACV was de werktijdverkorting in vergelijking met de productiviteitsstijging te beperkt gebleven. De verantwoordelijkheid hiervoor werd bij de onwil van de werkgevers gelegd. De stelling van de socialistische vakbond, dat de arbeidsduurvermindering tenminste gedeeltelijk afdankingen en werkloosheid had voorkomen, werd ook door het ACV onderschreven⁽²⁷⁾. Het is evenwel niet zo dat de arbeidsduurverkorting werd opgevangen door een daling van de gedeeltelijke werkloosheid: de cijfers leren ons immers dat de gedeeltelijke werkloosheid in 1979 en in 1980 nog met 2.000 eenheden steeg. Het is dus duidelijk dat de eerste resultaten van een grootschalige arbeidsduurvermindering ten voordele van de werkgelegenheid eerder een tegenvaller waren. Mogen we redelijkerwijze aannemen dat de doorgevoerde werktijdverkorting tal van afdankingen heeft voorkomen? Indien dit zo is, dan laat dit effect zich in elk geval moeilijk uit de cijfers aflezen.

Dat de werkgevers inzake arbeidsduurvermindering wegens hun bezorgdheid om de concurrentiepositie vooral de internationale context benadrukten, is bekend. In 1980 stelde Jacques De Staercke⁽⁸⁾ namens het VBO, 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 aanzienlijk lager lag dan in de omringende landen. Daarnaast beklagde De Staercke zich ook nog over het feit dat het stelsel van de overuren in België uitermate restrictief was. Hij was bovendien van mening dat het met de effectieve werkloosheid in België - vooral als men vertrok van een Europese in plaats van een Belgische standaard - nog niet zo'n vaart liep, aangezien er in België meer vrouwen werkloos waren, er minder vrouwen parttime werkten en er maar een kwart van de werklozen kostwinner was. De oplossing, aldus De Staercke, lag voor de hand: het beperken van de toegang tot de werkloosheidsverzekering, het introduceren van het kostwinnersprincipe en het promoten van deeltijdse arbeid⁽⁸⁾.

De jaren '80: het patronaat in het offensief

Nadat formateur Vanden Boeynants begin '79 een voorstel tot werktijdverkorting deed, nam de regering Martens I dit in haar regeringsverklaring over. De kern ervan betrof een geleidelijke verwezenlijking van de zesentwintig urenweek tegen eind '81 en een verplichte aanwerving van 3%. In ruil daarvoor nam de staat 15% van de sociale zekerheidsbijdragen van de bedrijven (63 miljard fr.) over, die ze hoopte te recupereren door selectieve investeringen in die sectoren die werk creëerden. Daarnaast voorzagen men in een loonmatiging, een verdere indexatie van de fiscale schalen, en in maatregelen om de koopkrachtverhoudingen tussen de verschillende bevolkingsgroepen te behouden. Aan de bestaande CAO's over arbeidsduurvermindering werd niet geraakt.



In de jaren '70 nam de werkloosheid een enorme vlucht

Hiermee was de stok in het hoenderhok gooid: het gevecht zou niet lang op zich laten wachten. Voor het VBO en de middenstandsorganisaties kon er geen sprake van zijn dat de 15% vermindering van de sociale lasten een werktijdverkorting naar zesendertig uren, en ook nog eens 3% aanwervingen, zou compenseren. Alleen al de stap van veertig naar zesendertig, over drie jaar gespreid, zou de uurloonkost per jaar met 3,7% doen toenemen. Daarenboven zouden ook de indirecte kosten erdoor toenemen. Ook de vakbonden vonden de prijs voor de zesendertig uren te hoog: de 3% aanwervingen was te weinig, de 15% vermindering van de sociale lasten was een ontmanteling van het sociaal zekerheidsstelsel. Daarmee werd door de bonden evenwel een kans verkeken, aangezien er nooit meer een regeringsvoorstel inzake werktijdverkorting op tafel zou komen dat zo ver ging als dat van april '79. In de periode Vanden Boeynants-Martens I handelden de vakbonden vanuit een zelfzekerheid die ze al snel daarna zouden berouwen. Het inzicht dat de continu stijgende werkloosheid hun machtspositie wel moest ondergraven, ontbrak hun⁽²⁸⁾.

Op 2 juli 1979 werd nog slechts een gemeenschappelijke intentieverklaring afgelegd waarin de partijen overeenkwamen om in september van dat jaar onderhandelingen aan te knopen over volgende punten: een werktijdverkorting tot gemiddeld achtendertig uren per week tegen eind 1980, de toekenning van premies aan de bedrijven ter aanmoediging van het aanwerven van werklozen (het zgn. plan De Wulf) en een loonmatiging. Maar ook deze onderhandelingen zullen op niets uitlopen. Het ontwerp van kaderakkoord werd enkel door het ACV aanvaard. Het ABVV daarentegen ging over tot het voeren van ac-

ties tegen de regeringsvoorstellen, waarop het ACV het gemeenschappelijk vakbondsfront opzede. De regering kwam met een nieuw voorstel dit keer in de vorm van aanbevelingen, dat evenwel niet verder ging dan de intentieverklaring van 2 juli. Om de onderhandelingen een duwtje in de rug te geven nam de regering de verantwoordelijkheid op zich om het werkgelegenheidsplan van minister De Wulf uit te voeren⁽²⁹⁾. Het plan voorzag in tewerkstellingspremie's voor bedrijven die de achtendertig urenweek invoerden en tot bijkomende aanwervingen overgingen⁽³⁰⁾. Men hoopte op deze manier 40.000 werklozen weer aan de slag te helpen tegen eind 1980.

Vanaf eind 1979 was de werkloosheid weer enorm gaan stijgen, waardoor ook de krachtsverhoudingen zich snel wijzigden. De vakbonden begonnen nu aan strijdbaarheid in te boeten, het patronaat daarentegen ging zich steeds assertiever opstellen. Eind maart 1980 deed de regering aan de sociale partners de aanbeveling om voor de sectorale CAO's over niet meer dan 2% van de loonkost te onderhandelen. Dit ging in tegen de aanbevelingen van december '79 vermits één uur werktijdverkorting al 2,5% van de loonkost bedroeg. Loonsverhoging en werktijdverkorting kwamen dus steeds duidelijker tegenover elkaar te staan, dit wil zeggen, ze werden als elkaars alternatief uitgespeeld, wat voor werktijdverkorting geen goede zaak is. Ook het ganse tewerkstellingsplan bleek weinig om het lijf te hebben. De verhoopte resultaten bleven uit. Niettemin werd tussen juli 1979 en mei 1980 voor 780.000 werknemers de veertig uren grens doorbroken⁽³¹⁾.

De regeringen Martens III en Martens IV

In mei 1980 gaf de nieuwe regering Martens III haar intenties te kennen: de prioriteit kwam te liggen bij een verdeling van de beschikbare arbeid door een arbeidsduurverkorting die bekostigd zou worden door een productiviteitsstijging. Voorts werd aandacht besteed aan de stimulering van parttimewerk, glijdende uurroosters, een versoepeling van de overgangsregelingen naar het pensioen en loopbaanonderbreking⁽²⁸⁾. Met het driepartijenoverleg over de tewerkstelling beoogden de sociale partners een Interprofessioneel Akkoord 1981-1982 uit te werken. De gemeenschappelijke nota van de bonden (ACV en ABVV) van 14 november 1980, vroeg kortweg een arbeidsduurvermindering: over hoeveel, tegen wanneer enz. hield men zich op de vlakte. Wat de flexibiliteitseis van de patroons betreft stelden de vakbonden zich toen wel gematigder op. Het Interprofessioneel Akkoord (december 1980) bepaalde dat één uur arbeidsduurvermindering per jaar in die sectoren waar de achtendertigurenweek nog niet was bereikt, en één uur arbeidsduurvermindering per twee jaar daar waar de arbeidsduur al achtendertig uren of minder bedroeg, onderhandelbaar was. Het ACV zou als enige dit ontwerp goedkeuren: de onderhandelingen waren mislukt.

De regering Martens IV kwam in december 1980 met een wetsontwerp voor de zogenaamde 'mini-matigingswet'. Het betrof een loonmatiging en de bepaling dat een werktijdverkorting niet verder mocht gaan dan een achtendertigurenweek. Alvorens de wet in uitvoering te brengen kregen de sociale partners wel nog de tijd om vóór half februari '81 een centraal akkoord uit te werken, waardoor deze wettelijke matiging zou komen te ver-

vallen. De regeringsdruk wierp vruchten af, want voor 't eerst sinds 1975 kwam er weer een Interprofessioneel Akkoord tot stand. De bestaande CAO's bleven gelden en in nieuwe CAO's moest prioriteit gegeven worden aan de invoering van de achtendertig uren door onderhandelingen op sectoraal en bedrijfsniveau: daar waar de arbeidsduur reeds achtendertig uur of minder bedroeg mocht de akkoorden maximum 2% loonsverhoging of één uur werktijdverkorting over twee jaar bevatten. Het akkoord werd besloten met een bepaling over sociale vrede, waarin de partijen plechtig beloofden "*geen eisen te stellen of vragen te steunen [...] die niet in deze overeenkomst voorzien zijn*"⁽²⁰⁾.

Eind '80 werkte 58,55% van de werknemers uit de privésector minder dan veertig uren en 24% minder dan achtendertig uren. De afgesloten CAO's voorzagen in een stijging van deze percentages tegen eind '81 tot respectievelijk 59,4% en 35,6%. Op 1 januari 1982 zijn 17.200 werknemers (0,8% van het totaal) door de akkoorden overgegaan van veertig naar negenendertig uur, 246.550 werknemers (11,3%) van negenendertig naar achtendertig uur, en 263.750 (12,1%) naar werktijden van minder dan achtendertig uur⁽³²⁾. Het weinige dat aan arbeidsduurverkorting verkregen werd, was te danken aan die bedrijven waar de vakbonden sterk genoeg stonden. Voor de werknemers uit de openbare sector bleef de situatie onveranderd: zij behielden de in '78 verworven achtendertig uren.

Voor dit matige succes in de strijd voor arbeidsduurverkorting zijn er een drietal verklaringen⁽²⁸⁾. Wegens het aanhoudende falen van de interprofessionele onderhandelingen nam de rol van de overheid als stimulator en dwangbuis toe, waardoor men naar een tripar-

tiete overlegstructuur evolueerde. Ten tweede vonden de onderhandelingen uiteindelijk telkens plaats op sectoraal of bedrijfsniveau. In de spitssectoren werden resultaten geboekt, maar de kleine bedrijven vielen geheel uit de boot en remden hierdoor de andere af. De pat-situatie waarin men was verzeild geraakt, ten-slotte, werd doorbroken ten gunste van de patroons en dit wegens de enorme stijging van de werkloosheid in de periode 1980-1981. Zij die nog werk hadden gingen zich defensiever opstellen. De syndicale strijdbaarheid boette in. Het patronaat kwam herbewapend uit de strijd: parttimewerk, flexibilisering en deregulering van het arbeidsleven waren de alternatieven die het voortaan tegenover arbeidsduurvermindering stelde.

De regering Martens V

De regering Martens V (Martens-Gol) ging in december 1981 van start met een devaluatie van de Belgische frank en een tijdelijke afschaffing van de index. Op 1 maart 1982 begon er een driedelig globaal sociaal overleg, dat evenwel geen overeenstemming opleverde. Hierop kwam premier Martens met een tewerkstellingsplan voor de dag, waarin hij garandeerde dat de regering de totale werkgelegenheid in de volgende jaren op het peil van 31 maart 1982 zou houden, zoniet zou er bijkomende werkgelegenheid worden gecreëerd⁽³³⁾. Over werktijdverkorting werd met geen woord gesproken. In plaats daarvan sloot men zich aan bij de standpunten van het patronaat: deeltijds werk en flexibilisering van de arbeidsuren.

De standpunten van de vakbonden waren nauwelijks veranderd. Het ABVV drong aan op een veralgemening van de achtendertig-urenweek als eerste stap in de richting van

een vijfendertigurenweek⁽³⁴⁾. Bij het ACV daarentegen krijgen we een enigszins andere aanpak te zien. Men liet voorzichtig verstaan dat men voor een drastische arbeidsduurvermindering eventueel wel een loonsvermindering zou aanvaarden. Gedacht werd aan een versneld doorgevoerde werktijdverkorting over een periode van vier jaar die 150.000 nieuwe arbeidsplaatsen moest opleveren. Dit alles diende bekostigd te worden door een productiviteitsstijging. Pas als zou blijken dat deze productiviteitsstijging onvoldoende was, kon een verdere verdeling van arbeid en inkomen overwogen worden.

Midden '82 is het Michel Hansenne (PSC), die als minister van Arbeid en Tewerkstelling uitpakt met zijn ideeën over 'een andere arbeidsverdeling'. Waar het op neerkwam was het bekomen van een hogere rentabiliteit door het herschikken van de werktijden en een intensiever gebruik van het machinepark. Dit kon men dan verzilveren in de vorm van een werktijdverkorting. Een eventueel inkomensverlies werd hier nochtans niet uitgesloten, en over compenserende aanwervingen bleef men erg vaag.

Het sociaal overleg ging op 16 september 1982 van start. Op de agenda stonden werktijdverkorting, inkomensmatiging en compenserende aanwervingen. Toen begin november bleek dat het patronaat zich afwijzend bleef opstellen, doekte de regering de besprekingen op, gevolgd door de aankondiging dat ze nu zelf initiatieven terzake zou nemen. Met de volmachtbesluiten van 30 december 1982 legde ze haar ondertussen berucht geworden 5-3-3-formule op: in ruil voor 5% werktijdverkorting en 3% looninlevering moesten de bedrijven 3% nieuwe mensen aanwerven.



De drastische besparingspolitiek van de regering Martens V liet weinig ruimte voor de bestrijding van de werkloosheid

Men sprak de hoop uit dat dit zo'n 75.000 nieuwe arbeidsplaatsen zou opleveren. Bedrijven in moeilijkheden en kleine ondernemingen konden op geheel of gedeeltelijke vrijstelling ervan rekenen⁽³²⁾. Ondanks of juist wegens het feit dat de patroons, alvorens met de vakbonden te onderhandelen, reeds een loonsvermindering op zak hadden, verliepen de onderhandelingen uiterst moeizaam. De patroons hadden er trouwens alle baat bij heel wat sectorale onderhandelingen te doen mislukken om vervolgens (gemakkelijker) te onderhandelen op bedrijfsvlak.

In het kader van de 5-3-3-formule werden uiteindelijk 84 sectorale en 1.330 bedrijfsakkoorden gesloten. Voor de meerderheid van de werknemers werd wel een CAO afgesloten, maar bij slechts 788.400 ervan werd die ook gerespecteerd. In die bedrijven werd bovendien gemiddeld maar een kleine 3% werktijdverkorting en 2,8% aanwervingen gehaald. Voor 1.816.000 werknemers werd er geen akkoord afgesloten of werd het akkoord niet gerespecteerd⁽³²⁾. Voor al deze mensen zouden de patroons het bedrag van de intus-

sen doorgevoerde loonlevering (3%) in een Tewerkstellingsfonds moeten storten. Alhoewel dit een bedrag van 2,5 miljard moest opbrengen had dit fonds in mei '85 nog maar 400 miljoen ontvangen⁽³⁵⁾. De vooropgezette 75.000 nieuwe arbeidsplaatsen werden niet gehaald. De toename met 30.000 eenheden van de loontrekkende werkgelegenheid tussen juni 1983 en juni 1987 was enkel te danken aan de verschuiving van voltijdse industriële arbeidsplaatsen naar een groter aantal deeltijds werkenden in de tertiaire en quartaire sectoren. Meer nog: per saldo was het aantal voltijdse arbeidsequivalenten met 30.000 eenheden gedaald⁽³⁶⁾.

In regeringskringen werd evenwel anders gerekend. De operatie was volgens de ministers Hansenne en Dehaene (CVP) niettemin een succes geweest, vermits ze bijna 50.000 jobs creëerde. Dit betrof weliswaar geen nettoresultaat. In de bouwsector gingen ruim 27.000 jobs verloren en in de bedrijven zonder afgesloten of met niet gerespecteerde CAO's waren er dat nog eens 48.000. De totale balans van de tewerkstelling 1983-1984

vertoonde een verlies van 26.000 banen. Maar, zo werd in regeringskringen gesteld, het globale netto-resultaat van de 5-3-3-operatie laat zien dat de vermindering van het aantal banen in de privésector was gestopt⁽³⁷⁾. Ging het nu om nieuwe jobs of om minder werklozen? Vermits Hansenne ervan uitging dat de zogenaamde 'compenserende aanwervingen' niet noodzakelijk netto bijkomende aanwervingen moesten zijn, werden in de regeringscijfers ook de geplande, maar niet doorgevoerde afdankingen opgenomen, met andere woorden 'bijkomende aanwervingen' betekende niet noodzakelijk een toegenomen personeelsbestand. Volgens het Planbureau was de conventionele arbeidsduur in de periode 1974-1980 met 0,8% per jaar gedaald. Voor de periode 1981-1984 valt dit cijfer terug op 0,5%. De veertigurengrens was dus bijna overal doorbroken, maar een veralgemeende achtendertigurenweek was nog lang geen feit.

Voor het ABVV was heel de 5-3-3-operatie van in het begin onaanvaardbaar. Zij stelden dat de formule voor de werkgevers te vrijblijvend was. Nu zagen ze met lede ogen hoe groot hun gelijk wel was. De concurrentiepositie en de rentabiliteit van de bedrijven was hersteld⁽³⁸⁾, maar de doelstellingen inzake arbeidsduurvermindering en compenserende aanwervingen bleven uit. Dat dit alles zijn weerslag had op de komende onderhandelingen 1984-1985 hoeft weinig betoog: zo was er het tanende geloof in werktijdverkorting als middel om aanwervingen te realiseren.

Ondertussen was het conventioneel en het wettelijk brugpensioen per 1 januari 1983 (KB nr.95) vervangen door een nieuw stelsel, dat van het brug-rust-pensioen. Dit stelsel viel onder de ouderdomsverzekering. Op dat mo-

ment waren er 43.000 wettelijk en 52.000 conventioneel bruggepensioneerden die de staat respectievelijk 14,3 en 14,5 miljard frank kostten⁽⁶⁾. Evenals bij het wettelijke brugpensioen mocht de werknemer de aanvraag tot vervroegde uittreding indienen, maar de werkgever moest ditmaal zijn toestemming verlenen en overgaan tot vervanging door een werkloze jonger dan dertig jaar. Om voor brugrust-pensioen in aanmerking te komen, gold nu, voor zowel mannen als vrouwen, de leeftijd van zestig jaar. Wie van het stelsel wilde profiteren moest wel een solidariteitsbijdrage van 7% betalen. Ook qua uitbetalingen werd het brug-rust-pensioen gelijkgesteld aan de normale pensionering. De voornaamste motivatie voor het herzien van dit stelsel dient gezocht in het feit dat dit nu voordeliger uitviel: de uitkering werd niet langer op basis van het laatste loon, maar op basis van de hele loopbaan berekend. Dat leverde de regering in 1983 een bezuiniging van 800 miljoen frank op⁽⁶⁾. Op dat moment leverden deze vervroegde uittredingen nog een zeer belangrijke bijdrage tot de tewerkstelling door de overheid⁽³⁹⁾.

Op 15 maart 1984 maakte de regering haar spaarplan bekend, met daarin drie indexesprongen en inleveringen voor de werklozen. Voor de komende drie jaar zou de 2% indexering niet worden toegepast. De opbrengst van de indexesprongen zou geheel of gedeeltelijk worden aangewend ter bevordering van de werkgelegenheid. Het initiatief om in dat verband iets uit te werken, liet de regering aan de sociale partners over⁽⁴⁰⁾. Het ABVV was de enige die tot actie overging, evenwel zonder succes. Hoewel ook het ACV zich tegen dit plan uitsprak, veroordeelde het terzeldertijd de naar zijn mening 'politieke stakingen' van de socialistische vakbond. Het

ABVV kwam ook met een alternatief plan, waarin een wettelijke veralgemening van de achtendertig uren en een werktijdverkorting van twee uren in de periode 1985-1986, stappen moesten zijn naar de vijfendertig uren-week. Na veel discussie stelden het ABVV en het ACV een gemeenschappelijke verklaring op: *"De productiviteitswinsten van de bedrijven moeten in de eerste plaats gebruikt worden voor nieuwe jobs en arbeidsduurvermindering, de besparingen in de sociale zekerheid moeten ongedaan gemaakt worden, en van de loontrekkenden mag enkel een verhoging van de bijdrage voor sociale zekerheid gevraagd worden (in plaats van desindexering)."*⁽⁴¹⁾ De regering bleef echter bij haar spaarplan. De discussies over de werkgelegenheid werden verwezen naar de interprofessionele onderhandelingen voor 1985-1986, die op 28 juni van start gingen.

Begin juli '85 bepaalde een Ontwerp van Interprofessioneel Akkoord dat: *"Behoudens in de sectoren waar de paritaire comités vaststellen dat de mogelijkheden het niet toelaten, zou een enveloppe van 1,5% van de loonmassa, alles inbegrepen, in 1985 en 1,5% in 1986 bij voorrang kunnen aangewend worden voor de bevordering van de tewerkstelling."*⁽⁴²⁾ De tweemaal 1,5% waren bedoeld als streefcijfer, en dienden dus niet overal gehaald. Bovendien konden ze volgens deze tekst evengoed gebruikt worden voor de verzachting van de looninlevering in plaats van voor de werkgelegenheid. Het is opmerkelijk hoe het aanzwengelen van de tewerkstelling hier losgekoppeld werd van arbeidsduurvermindering. Ook over een veralgemening van de achtendertig uren werd met geen woord gerept.

In september legden de vakbonden dit ontwerp ter goedkeuring voor aan hun achterban. Het ACV en de kleine liberale vakbond

ACLVB keurden het akkoord goed. Het ABVV schoot het af. Het VBO besloot dat er geen akkoord mogelijk was en speelde de bal naar de regering door. Deze bepaalde vervolgens dat voor 1985-1986 in de sectoren en bedrijven telkens over maximum 1,5% van de loonmassa onderhandeld mocht worden, en dit uitsluitend voor tewerkstelling. In deze Sociale Herstelwet van januari 1985 werden ook de tewerkstellingsakkoorden 1983-1984 verlengd, en werd de mogelijkheid van een loonsverhoging uitgesloten⁽⁴³⁾. De regering rekende erop dat de onderhandelingen zo'n 25.000 nieuwe jobs zouden opleveren. Wat zeer pover was, aangezien ze in 1983 - en de onderhandelingen gingen toen ook over 3% - nog 75.000 jobs voorspelde.

Door de opeenvolgende loonmatigingen hadden de werknemers begin '86 in totaal 13% aan koopkracht ingeleverd⁽⁴⁴⁾. Gedemoraliseerd en beperkt door de wettelijk opgelegde onderhandelingsmarges, boetten de vakbondsmilitanten alweer aan strijdbaarheid in. Het is in deze context dat de patroons, een arbeidsduurvermindering en compenserende aanwervingen vermijdend, uitpakten met gecamoufleerde loonsverhogingen zoals maaltijdcheques, verhoogde syndicale premies enz. Vooral voor de werklozen waren de vooruitzichten uitermate bedroevend: verlaging van de brugpensioenleeftijd tot zeven- à achtenvijftig jaar, gemiddeld minder dan 2% aanwervingen en bitter weinig arbeidsduurverkorting (grotendeels in de vorm van vakantiedagen). De door de regering voorziene 25.000 nieuwe jobs werden niet gehaald.

Op 22 februari maakte de Financieel Economische Tijd een berekening op basis van cijfers van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling en van het VBO. Voor ongeveer 1 miljoen werk-

nemers werden akkoorden afgesloten. Gemiddeld werden er net geen 2% bruto aanwervingen voorzien, wat neerkwam op een goede 10.000 netto aanwervingen.

Flexibiliteit en deregulering

De Sociale Herstelwet van 22 januari 1985 had het over "flexibele uurroosters met een arbeidstijd op jaarbasis", en ook in de zogenaamde experimenten-Hansenne sprak men over "een andere arbeidsverdeling", een "nieuwe werktijdregeling" en een "intensiever gebruik van de machines". Hiermee zag het patronaat dat zijn oplossing voor de werkloosheid, namelijk flexibiliteit in de arbeidsorganisatie, steeds meer een 'wettelijk' karakter begon aan te nemen. Deze flexibiliteitseis van de werkgevers, gekoppeld aan het streven naar deregulering van de sociale wetgeving, was evenwel geen nieuw verschijnsel. Wat wel nieuw was, was dat dit steeds meer de vorm aannam van een openlijke strategie: deeltijdse arbeid, dubbele arbeidsmarkt, vier vijfdensjobs in de openbare diensten, nieuwe regeling inzake overuren, desindexering ...

Tegenover de eis tot arbeidsduurverkorting werden voornamelijk twee alternatieven gesteld: 'parttime werk' en de 'experimenten-Hansenne'.

Bij parttime werk ging het eigenlijk om een werktijdverkorting met evenredig loonverlies, wat naargelang de behoeften van de patroon vrij soepel voor meer of minder mensen kon worden toegepast. De volgende cijfers hebben betrekking op 1983; toen werkten er 255.000 mensen met een deeltijds contract. Op zes jaar tijd was dit een verdubbeling van het parttime werk. Eénentwintig procent van de vrouwelijke werknemers werkte toen parttime. Bij de mannen was het deeltijds werk

gestegen van 0,7% naar 3,2%. In december '81 stelden 18.009 werklozen zich tevreden met een deeltijdse job. Ruim drie jaar later, in mei '85, waren dat er meer dan 92.000.

Door het volmachtbesluit van 30 december 1982 (KB nr.179) maakte de minister van Arbeid en Tewerkstelling Hansenne experimenten met de arbeidsorganisatie - met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid - mogelijk. Hierdoor konden de werkgevers onderhandelen over afwijkingen inzake reglementeringen van arbeidsduur, weekendrust, feestdagen ... De motivatie hiervoor werd gevormd door de overtuiging dat sommige wettelijke en reglementaire bepalingen de werkgevers verhinderen om nieuwe arbeidsregelingen uit te werken die tot een betere herverdeling van de beschikbare arbeid en het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen leidden. Via dit KB nr.179 kon een onderneming worden gemachtigd, onder bepaalde voorwaarden, af te wijken van wettelijke bepalingen die als hinderlijk werden ervaren, wanneer diezelfde onderneming een arbeidsregeling voorlegde die leidde tot een uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen⁽⁴⁴⁾. Deze nieuwe arbeidsregeling moest evenwel niet noodzakelijk een vermindering van de arbeidsduur inhouden. De experimentele aard van het systeem blijkt uit het feit dat de nieuwe arbeidsregeling slechts over een beperkte periode (maximum twee jaar, en twee keer met één jaar verlengbaar) mocht worden doorgevoerd. In de praktijk ontstond er een grote verscheidenheid aan systemen. In heel wat bedrijven ging men over tot de organisatie van weekendploegen, bij andere werkte men zes uur per dag gedurende vijf of zes dagen per week. Volgens patroons en regering zouden deze experimenten zorgen voor meer werkgelegenheid. Men hoopte met deze

MARTENSTRIBUNAAL

Zaterdag 28 april, Congressenpaleis
van 10 tot 19 uur, Beneluxzaal
Coudenberg 3, 1000 Brussel
(naast Centraal Station)

Aan de hand van getuigenissen
van talloze personen en
organisaties zal een
oordeelkundig hof een
gefundeerd vonnis vellen
over de rechtse
afbraakpolitiek van
de regering
Martens V (i. v. m.
veraming, vrouwen-
problematiek,
militarisme, rascisme,
kultuurbarbarisme,
repressie, milieu,
derde wereld,
onderwijs, ...)
Laat je niet onbetuigd
op 28 april!

DE MORGEN DURFT.

Organisatie:
Jongsocialisten
Keizerslaan 13, 1000 Brussel
Telefoon: 02/513.24.04



De regering Martens V werd fel bekritiseerd om haar anti-sociale maatregelen

flexibilisering de fluctuaties in de conjunctuur op te vangen. Er bestaan echter ook onderzoeken die volhouden dat deze experimenten slechts voor zo'n 700 nieuwe arbeidsplaatsen (in Vlaanderen) gezorgd hebben.

Het ligt voor de hand dat naarmate de werkloosheid toenam, of op zijn minst dan toch niet verminderde, er steeds meer mensen te vinden waren die genoeg namen met deeltijds, ploegen- en/of weekendwerk. Voor de vakbonden betekende dit dat ze het steeds moeilijker kregen met hun principiële afwijzing van dergelijke arbeidsorganisatorische systemen en in de praktijk alle mogelijke vormen van flexibiliteit en deregulering noodgedwongen moesten gedogen. Wat de experimenten Hansenne betrof maakten de bonden zich vooral ongerust over het verdwijnen van alle vormen van arbeidssolidariteit aangezien dit systeem een extreme individualisering met zich meebracht. Vooral van de zijde van het ABVV kwam er heel wat kritiek. Men vreesde immers voor een algemene afbraak van de sociale wetgeving en een eerste stap in de richting van 'travail à la carte'⁽⁸⁾.

Het herstel van de vrije onderhandelingen: 1985 - 1987

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat de vakbonden dringend aan een hernieuwde oriëntatie inzake arbeidsduurvermindering toe waren. Wegens de ontgoochelende resultaten en het tanende enthousiasme kregen ze het steeds moeilijker hun achterban ervan te overtuigen dat arbeidsduurvermindering wel degelijk een oplossing kon bieden voor het tewerkstellingsprobleem. Het is in deze context dat men een aantal nieuwe ideeën ter zake ontwikkelde. Binnen het ACV ging men

zoeken in de richting van individuele vormen van werktijdverkorting, die ook meer ruimte moesten laten voor individuele preferenties. Meer en meer kwam de nadruk te liggen op alternatieven als loopbaanonderbreking, arbeidsverdeling via opvoedingsverlof, vervroegde pensionering, deeltijdse uitloophanen ... Ook het idee dat de non-profitsector als groeipool voor de werkgelegenheid dienst kon doen, is in dit kader ontstaan. In oktober 1985 werd het tewerkstellingsbeleid van het ACV geactualiseerd: een algemene arbeidsduurvermindering stond niet langer bovenaan het prioriteitenlijstje, maar bleef wel noodzakelijk "zolang de werkloosheid onaanvaardbaar hoog bleef."⁽⁴⁵⁾ Het ABVV was minder geneigd een collectieve werktijdverkorting als dusdanig in vraag te stellen. Wel vond men dat arbeidsduurvermindering als werkgelegenheidsmaatregel meer moest aansluiten bij een globale economische aanpak. Deze verschuiving in de standpunten van vooral het ACV betekende een verzwakking van de syndicale opstelling voor een collectieve werktijdverkorting. In de onderhandelingen ging men nu minder de nadruk leggen op een wekelijkse arbeidsduurverkorting. Het probleem van het herstel van de koopkracht won steeds meer terrein op de eis voor een kortere werkweek. Op nationaal vlak bleven beide bonden evenwel pleiten voor de veralgemening van de achtendertig uren als eerste stap naar de vijfendertig urenweek.

De regering Martens VI had in haar regeerakkoord de tewerkstelling één van haar essentiële beleidsdoelstellingen genoemd. Daarnaast kondigde zij aan dat er in het voorjaar 1986, met het oog op het komende interprofessioneel overleg, met de sociale partners overleg zou worden gepleegd. Hierbij zou men het onder andere hebben over de concur-

rentiekracht van de ondernemingen, de bevordering van de tewerkstelling en een versoepeling van de werking van de arbeidsmarkt. Ook de kwestie van de wettelijke vastlegging van de achtendertig uren zou hier ter sprake komen⁽⁴⁶⁾. Ondanks dat de veralgemening van de achtendertig uren een gemeenschappelijke eis bleef, slaagden de vakbonden er niet in een gemeenschappelijk standpunt in te nemen. Het ACV reageerde vrij positief op het regeerakkoord, maar het ABVV verweet de regering de politiek van Martens V te willen voortzetten. Het overleg startte op 25 februari. De regering beschikte over bijzondere machten; dit wil zeggen dat zij zelf het kader kon creëren voor sectorale en bedrijfsonderhandelingen indien zou blijken dat de sociale partners niet tot een akkoord konden komen. Het was immers al sinds 1975 geleden dat er nog een echt Interprofessioneel Akkoord was afgesloten. Niettegenstaande deze 'stok achter de deur', zou het opstellen van een ontwerpakkoord tot 12 september op zich laten wachten. Hierin werd bepaald dat de vrijheid tot onderhandelen ook over loonsverhogingen en de realisatie van de achtendertig urenweek aan de sectoren werd overgelaten, en dat de prioriteit moest uitgaan naar de bevordering van de tewerkstelling. Daarnaast bevatte het de aanbeveling 0,5% van de loonmassa te reserveren voor het creëren van nieuwe banen⁽⁴³⁾. Zeer opvallend is dat er in dit ontwerp nergens sprake was van zogenaamde 'compenserende aanwervingen', en dat de achtendertig urenweek werd losgekoppeld van de bevordering van de tewerkstelling: een breuk in de standpunten van de vakbonden.

Het Interprofessioneel Akkoord 1987-1988 werd op 7 november 1986 ondertekend. Onder de sectorale akkoorden ressorteerden on-

geveer 600.000 werknemers⁽⁴⁷⁾, maar hoeveel werknemers uiteindelijk nog boven de achtendertig uur bleven is niet erg duidelijk. In een beperkt aantal sectoren werd de achtendertig urenweek inderdaad veralgemeend, maar in geen enkele sectorale CAO waarin een werktijdverkorting werd overeengekomen was er sprake van compenserende aanwervingen. Heel wat kleine sectoren, maar ook een aantal grotere sectoren bleven langer dan achtendertig uur werken⁽³²⁾. In het algemeen kan men stellen dat na jarenlang inleveren nu gekozen werd voor loonstijging en dus voor koopkrachtverhoging. Werkijdverkorting werd nu ook door de vakbonden steeds meer beschouwd als slechts één van de elementen van een tewerkstellingsbeleid. Ook stellen we een verschuiving van de aandacht naar meer individuele vormen van arbeidsduurvermindering vast. Zo kwam er in tal van sectoren een verlaging van de minimumleeftijd voor brugpensioen. Gezien dit beperkte engagement voor de werkgelegenheid, besloot men in regeringskringen om aanvullend nog een 'banenplan' uit te werken dat onder andere inhield dat de 5-3-3-formule bij bijzonder machtenbesluit werd verlengd.

Collectieve arbeidsduurverkorting op de achtergrond: 1988-1991

Naar aanleiding van de val van de regering Martens VI werden er op 13 december 1987 vervroegde verkiezingen georganiseerd. Ter gelegenheid daarvan overhandigden de vakbonden aan de formateur elk afzonderlijk een memorandum. Het ACV benadrukte hierin het probleem van de langdurige werklozen en vroeg voor de komende legislatuur het creëren van 200.000 nieuwe arbeidsplaatsen. Van een verdere wekelijkse werktijdverkorting was



Het ABVV en zijn centrales bleven vasthouden aan collectieve arbeidsduurverkorting

echter geen sprake⁽⁴⁸⁾. Voor het ABVV lag dit enigszins anders. Een wekelijkse arbeidsduurverkorting moest de kern blijven van de tewerkstellingspolitiek. Individuele vormen van arbeidsduurverkorting zoals educatief verlof, loopbaanonderbreking, bijkomende compensatiedagen en aanpassing van de pensioenleeftijd konden hooguit als aanvulling daarop dienen. Voorts vroeg het ABVV andermaal de wettelijke veralgemening van de achtendertigurenweek en benadrukte dat bijkomende aanwervingen met behoud van loon moesten geschieden⁽⁴⁹⁾. Midden januari 1988 paktten de vakbonden uit met hun gemeenschappelijke verklaring. Veel nieuwe elementen vallen hieruit evenwel niet op te maken: veralgemening van de achtendertigurenweek, arbeidsduurverkorting via vrije onderhandelingen, individuele arbeidsduurverkorting, loopbaanonderbreking ...⁽⁵⁰⁾ Op 8 mei 1988 werd de regering Martens VIII gevormd. Het regeerakkoord had het met betrekking tot het tewerkstellingsbeleid over de structurele werkloosheid en over het probleem van de

langdurige werklozen; niet over de kwestie 'werktijdverkorting'⁽⁵¹⁾. Kort daarop (22 juni) ging het overleg tussen de sociale partners van start. De vakbonden waren vragende partij inzake de consolidering van de vroegere tewerkstellingsakkoorden, een veralgemeende achtendertigurenweek en een regeling voor de eindloopbaan-problematiek. Een werktijdverkorting beneden de achtendertig uur werd niet gevraagd⁽⁴³⁾. In de lange en harde onderhandelingen die zouden volgen trokken de vakbonden uiteindelijk de eis voor een veralgemening van de achtendertigurenweek in, in ruil voor de patronale toegift om de index uit de besprekingen te houden. Aan de sectoren richtte men de aanbeveling om te onderzoeken hoe de aanvragen tot loopbaanonderbreking beter beantwoord konden worden. De regering werd gevraagd om 'halftijdse uitgroei banen' aantrekkelijker te maken. Het Interprofessioneel Akkoord 1989-1990, dat op 18 november 1988 ondertekend werd, bevatte ook nog bepalingen omtrent een vrij loonoverleg en een veralgemening van het brug-

pensioen op achtenvijftig jaar⁽⁵²⁾. De sectorale onderhandelingen, volgend op dit Interprofessioneel Akkoord, resulteerden opnieuw in het benadrukken van een koopkrachtverhoging. Aangezien de eis voor een veralgemeende achtendertig uur reeds in het interprofessioneel overleg was afgeschoten, kon men maar moeilijk verwachten dat er hieromtrent op sectoraal vlak wel vooruitgang geboekt zou worden. De sectorale onderhandelingen bleven evenwel niet zonder resultaat. Zo was er duidelijk een doorbraak te bespeuren qua anciënniteitsverlof en ook loopbaanonderbreking bleek vrij populair te zijn. Daarnaast werden bijna alle bestaande brugpensioenstelsels verlengd.

Collectieve arbeidsduurvermindering was nu duidelijk op het achterplan geraakt. Hiervoor zijn diverse oorzaken aan te duiden⁽⁵³⁾:

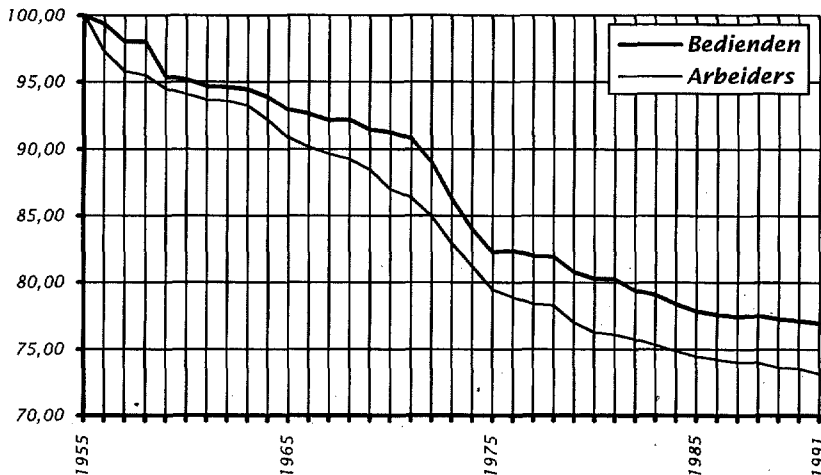
- (1) De bij tal van militanten ontstane indruk dat de in 1978-1979 bereikte arbeidsduurvermindering geen nieuwe aanwervingen met zich had gebracht, maar integendeel dat men dikwijls gewoon harder moest werken. De teleurstelling was des te groter bij diegenen die in een evenredigheid tussen werktijdverkorting en nieuwe aanwervingen hadden geloofd.
- (2) De werknemers hadden in de voorbije jaren ingeleverd. Zelfs de werktijdverkorting ten gevolge van de 5-3-3-operatie werd dikwijls met een zuivere inlevering geassocieerd. Daarom kozen ze in de 'vrije onderhandelingen' eerder voor loonsverhoging dan voor arbeidsduurverkorting. Zo ging het directe belang primieren op de solidariteit. Daarenboven was de vraag naar zeer uiteenlopende formules om arbeid en gezin gemakkelijker te combineren toegenomen.

- (3) De jaren 1988 en 1989 kenmerkten zich door een vrij sterke economische groei van ca. 4%. De veronderstelde lineaire band tussen economische groei en stijging van de tewerkstelling werd nog algemeen als uitgangspunt genomen. De cijfers over de daling van de werkloosheid versterkten die indruk nog. De werkloosheid daalde echter niet, er was hooguit sprake van een stabilisering. Eens te meer bekeek men enkel het partiële beeld van de volledig werklozen waardoor de indruk ontstond dat de werkloosheid daalde. Aldus veranderde ook de analyse van de werkloosheid. Men bekeek het probleem nu meer en meer in termen van een kwalificatieprobleem van de werkzoekende, en niet als een tekort aan beschikbare arbeidsplaatsen.

Algemene bevindingen voor de periode 1974 - 1991

Er zijn in de geschiedenis van de Belgische arbeidsduur tot nu toe drie grote etappes: de enorme werktijdverkorting naar de achtenveertigurenweek, dan naar de vijfenveertig uur en tenslotte naar de veertig uur. De eis werd meestal geformuleerd in tijden van werkloosheid, maar pas verwezenlijkt in tijden van hoogconjunctuur. Rond 1890 stelden de arbeiders een achturedag als streefdoel: de concretisering ervan liet op zich wachten tot 1919-1920. In de jaren '30 werd inzake werktijdverkorting zo goed als niets bereikt. Rond 1947 ontwikkelde zich het idee van een veertigurenweek als middel tegen de werkloosheid, wat in 1955-1956 resulteerde in de doorvoering van de vijfenveertigurenweek. In 1967 werd opnieuw de veertigurenweek geëist en alweer was de werkloosheid hierbij de voorname drijfveer. Dit doel werd uiteindelijk

Grafiek 2 . Jaarlijkse conventionele arbeidersduur: 1955-1991. Algemeen gemiddelde - geheel van de privésector. Index 1955 = 100.



Bron: Planbureau, ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1994 - Grafiek: P. De Vos

bereikt in de gouden jaren tussen 1969 en 1975. In 1977 tenslotte ging men ijveren voor de zesendertig uur, maar behalve in 1978-1979 werd er nauwelijks iets bereikt. Zoals uit bovenstaande grafiek blijkt werd de arbeidsduur in België in het verleden werkelijk sprongsgewijs en drastisch verkort. Hoewel er in de laatste twee decennia meer dan ooit over arbeidsduurvermindering gesproken werd, is ze minder dan ooit verwezenlijkt.

Vooreerst mogen we besluiten dat, wat de hier beschouwde periode betreft, het de vakbonden waren die de algemene doelstellingen formuleerden. Vervolgens trachtte men op het niveau van de sectoren en de bedrijven deze doelstellingen via CAO's te bereiken. De veralgemening naar de kleinere bedrijven gebeurde dan telkens jaren later en door middel van een wet. Op de eerste twee niveaus (interprofessioneel en sectoraal) kregen de bonden vooral tegenwind van het patronaat; wat het bedrijfsniveau en vooral de kleinere bedrijven betreft waren het de

middenstandsorganisaties die dwarslagen. De situaties waarbij de overheid zich actief in de onderhandelingen gaat mengen bestonden reeds eerder, maar komen vanaf eind jaren '70 frequenter voor.

De arbeidsduurvermindering die vanaf 1974 werd doorgevoerd heeft qua tewerkstelling slechts bescheiden resultaten opgeleverd. Een eerste vaststelling hieromtrent is natuurlijk de te hoog gespannen verwachtingen van de vakbonden. Al vrij snel moesten zij aanvaarden dat de door hen vooropgestelde evenredigheid tussen arbeidsduurverkortening en werkgelegenheid niet opging. De dagdagelijkse werkelijkheid toont ons immers dat het tewerkstellingsvolume door tal van factoren beïnvloed wordt: de economische groei en het investeringspeil, de technologische innovaties en de evolutie in het buitenland, de regionale structuren van de economie en de organisatie van het productieproces binnen de bedrijven, de inspan-

ningen van de overheid enz. De vakbonden vonden op hun weg naar arbeidsduurverkortening een al even ijverig patronaat dat zo zijn eigen strategie volgde: het opdrijven van het werkritme, het uitspreiden en verminderen van de pauzes, het opdrijven van de overuren, deeltijdse arbeid, interimarbeid ... Op middellange termijn reageerden de werkgevers door het opdrijven van de rationaliseringsinvesteringen en vooral door het nastreven van flexibiliteit inzake arbeidstijden, arbeidscontracten en lonen. Bij de overheid drongen ze aan op een deregulering van het arbeidsproces. Dit alles resulteerde in soepele uurroosters en in een verschuiving van de vraag naar meer polyvalente en multi-inzetbare werknemers. Natuurlijk is het niet zo dat deze eisen er pas gekomen zijn met de vraag van de vakbonden naar een drastische arbeidsduurvermindering, maar nu werden ze wel door de patroons als tegenzet, en bovendien uiterst handig uitgespeeld. Uiteindelijk zou ook minister van Arbeid Luc Van Den Brande (CVP) in 1988 uitdrukkelijk pleiten voor meer flexibiliteit, omdat een 'diensten-economie' - zoals de Belgische er één is; en die voor 68% van de werkgelegenheid instond - niet buiten soepele arbeidstijden kon⁽⁸⁾. Sindsdien is de combinatie van flexibele arbeidstijden met arbeidsduurverkortening een soort onderhandelingsstrategie geworden waarbinnen de vakbonden en de ondernemers elkaar trachten te vinden.

Een andere bevinding betreft het verwaarlozen vanwege de vakbonden van het organisatorische aspect van arbeidsduurvermindering. Door zich al te veel te beperken tot slogans en principeverklaringen, zonder de nodige aandacht te besteden aan de concrete invulling ervan in de diverse bedrijven, had het patronaat de weg vrij om zijn eigen productie-

en arbeidsorganisatie op te dringen. De organisatorische problemen verbonden aan een algemene werktijdverkortening werden door de werkgevers dan ook vaak ter verdediging ingeroepen. Toch mogen we ons hier niet om de tuin laten leiden: de organisatie van een productieproces is zeker geen statisch gegeven en is hoe dan ook met of zonder arbeidsduurverkortening aan constante veranderingen onderhevig. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn niet alleen technologische vernieuwingen of veranderingen in de vraag naar de gefabriceerde producten of aangeboden diensten, maar ook nieuwe algemene bevindingen op het vlak van bedrijfsvoering en management.

De volgende tegenstelling die zich opdrong, was deze tussen arbeidsduurverkortening en loonbehoud-loonsverhoging. Voor de werkgevers was een 'werktijdverkortening mét loonbehoud' van in den beginne uit den boze. Zij stelden alles in het werk om elke werktijdverkortening te vermijden: slaagden zij hier niet in dan moesten de werknemers hiervoor in elk geval aardig wat inleveren. Ook de koopkracht van de werknemers was voor de werkgevers een niet onbelangrijk motief. Natuurlijk waren ze niet zomaar bereid een loonsverhoging toe te staan; maar als het erop aankwam verdiende dit toch de voorkeur boven een inkorten van de werktijd. Vermits de doorsnee werknemer gedurende de regeerperioden Martens V en Martens VI, over een periode van vijf jaar, zo'n 15% van zijn koopkracht verloren zag gaan⁽⁵⁴⁾, hoeft het ons niet te verwonderen dat aan het eind van de jaren '80 - begin jaren '90 de werknemers volmondig kozen voor loonsverhoging in plaats van voor arbeidsduurverkortening. De aldus ontstane kloof tussen het officiële vakbondstandpunt (arbeidsduurverkortening) en de opi-

nie van de leden (loonsverhoging) wordt door Colpaert⁽⁵⁵⁾ als volgt verklaard. Hij maakt een onderscheid tussen de maatschappelijke overwegingen die de vakbonden doen kiezen voor een bepaalde eis, en de voordelen gekoppeld aan de realisatie ervan ten gunste van de leden. Deze voordelen en de rechtvaardiging van de eis kunnen al dan niet samenvallen. Bij werktijdverkorting is dit duidelijk niet het geval. Het belangrijkste motief voor de vakbonden is de beschikbare hoeveelheid arbeid te herverdelen om zo de werkloosheid terug te dringen. Voor de vakbondsleden die een job hebben - en dit is het merendeel ervan - zijn de voordelen verbonden aan een werktijdverkorting meestal beperkt tot korter werken. De nadelen ervan (loonverlies, inleveringen of het afzien van een toekomstige loonsverhoging) wegen zelden tegen dit voordeel op. Zo kwam het dat de vakbonden een beroep deden op de solidariteit van de werkenden met de werklozen. Deze solidariteit werd des te meer op de proef gesteld naarmate de resultaten uitbleven. De rechtvaardiging van de eis voor een kortere werkweek vergt van de leden een vrij ingewikkelde redenering en biedt dus tal van aanknopingspunten voor kritiek en discussie. Met de looneis lag dit stukken eenvoudiger, omdat zoiets zich onmiddellijk vertaalt in een toegenomen koopkracht voor elke individuele werknemer.

Begin jaren '90 werd het de vakbonden duidelijk dat het merendeel van de werknemers veel minder dan voordien geïnteresseerd was in een algemene werktijdverkorting en dat bovendien een loonsverhoging meer gewenst werd dan eender welke vorm van arbeidsduurverkorting. Het is zeer waarschijnlijk dat van zodra een zekere drempel (inzake arbeidsduur) bereikt wordt, er meer aandacht wordt besteed aan de kwaliteit dan aan de kwantiteit

van het werk; zeker wanneer blijkt dat arbeidsduurverkorting eerder tot meer werkdruk dan tot meer tewerkstelling leidt. Daarnaast was er ook een toenemend besef dat eenvormige recepten (zoals collectieve arbeidsduurverkorting) niet langer tegemoet kwamen aan de diversiteit van situaties en aspiraties. De vraag naar formules om arbeid met gezin, scholing en andere zinvol geachte activiteiten te combineren, was inderdaad toegenomen. Het syndicale beleid inzake arbeidsduur diende zich dan ook te heroriënteren in functie van deze veelvuldigheid aan verlangens.

Dat het debat over arbeidsduurverkorting ook op het internationale vlak gevoerd werd is onmiskenbaar, maar de betekenis ervan, gemeten aan de verwezenlijkingen, mag zeker niet worden overschat. Men kan zelfs stellen dat internationale onderhandelingen of overeenkomsten in de geschiedenis van de arbeidsduurverkorting nooit een doorslaggevende rol speelden. Integendeel, ze werkten dikwijls afremmend op het doordrukken van syndicale eisen op het nationale vlak. We zien hier eigenlijk steeds weer hetzelfde scenario: vakbonden komen niet tot een eendrachtig krachtdadig optreden; werkgevers zijn weliswaar vaak vragende partij voor een internationale aanpak, maar eens het zover is gaan ze dwarsliggen; regeringen wachten op initiatieven van andere regeringen en vice versa. Over deze houding van regeringen schreef de syndicalist Bertrand reeds in 1892: "*Il est certain que si toutes les nations raisonnaient de la même façon, ce n'est pas encore en l'an 2000 que les conditions du travail seraient améliorées.*"⁽⁵⁶⁾

Gezien de lengte van het artikel heeft de auteur ervoor geopteerd de voetnoten zo beperkt mogelijk te houden, in die zin dat hij telkens terug naar dezelfde voetnoot verwijst als hij een bepaald werk herhaalt. Met als gevolg dat de notennumeriek niet op elkaar volgt.

- (1) Dit artikel is een bewerking van een deel van de licentiaatsverhandeling van P. De VOS, *Een exploratieve studie naar de historische en theoretische aspecten van arbeidsduurverkorting in België*, Universiteit Gent, Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen, 1996.
- (2) H. GAUS, *Politieke en sociale evolutie van België. Deel 1*, Leuven-Apeldoorn : Garant, 1992, pp. 150-153.
- (3) J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. Over de onvermijdelijkheid van de arbeidsduurverkorting*, Leuven : Kritak, 1994, p. 14.
- (4) In België sanctioneerde de wet van 14 juni 1921 in principe de werkweek van maximaal 48 uur, wat neerkomt op 8 uur werken over 6 dagen. Hiermee was meteen gedefinieerd wat men onder overuren mocht verstaan: gepresteerde uren na de 8-urendag.
- (5) De 8-urenwet werd echter reeds op 8 juni 1921 door Kamer en Senaat aangenomen.
- (6) J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. [...]*, pp. 24-29.
- (7) G. VANTHEMSCHE, *De Werkloosheid in België 1929-1940*, Berchem : Epo, 1989, p. 189.
- (8) A. MOMMEN, Trombone of trombose, of de dubbelzinnige strijd voor arbeidstijdverkorting, In : *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, (1990)3, pp. 75-94.
- (9) G. VANTHEMSCHE, *De Werkloosheid in België [...]*, p. 220.
- (10) Procès-verbaux de la 131^e session du Conseil d'Administration, Genève, 1956, pp. 83-84.
- (11) J. MAES en K. VAN RIE, *De Werkdag. De geschiedenis van de strijd voor de arbeidsduurvermindering*, Antwerpen : Epo, 1985, pp. 75-80.
- (12) T. LUYCKX en M. PLATEL, *Politieke geschiedenis van België. 1. Van 1789 tot 1944*, Antwerpen : Kluwer Rechtswetenschappen, 1985, p. 482.
- (13) H. SLOMP en T. VAN MIERLO, *Arbeidsverhoudingen in België. Deel II. Van 1940 tot heden*, Utrecht-Antwerpen : Het Spectrum, 1984, pp. 93-96.
- (14) J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. [...]*, pp. 37-44.
- (15) Keesings Historisch Archief, 1970, p. 553.
- (16) ACV-Tijdschrift, (1970)87, pp. 4-5.
- (17) Nationaal Interprofessioneel Akkoord, 1969 : par.9.
- (18) *Mededelingen van het Verbond van Belgische Ondernemingen*, (1973)2, pp. 128-129.
- (19) J. RENDERS, Grote eensgezindheid: de werkloosheid zal blijven aangroeien. In : *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 71(1980)10, p. 767.
- (20) H. SLOMP en T. VAN MIERLO, *Arbeidsverhoudingen in België. [...]*, pp. 115-124.
- (21) ABVV Statutair Congres - Activiteitsverslag, 1978, p. 234.
- (22) J. MAES en K. VAN RIE, *De Werkdag [...]*, pp. 110-119.
- (23) R.G., De regering weet geen raad met korter werken. In : *Knack*, 8(1978)18.01, pp. 36-37.
- (24) Petroleumfederatie laakt de regering: 'Werktijdverkorting is een politiek probleem'. In : *De Standaard*, 14.01.1978.
- (25) Bedoeld wordt een conferentie met vertegenwoordigers van de regeringen, de vakbonden en de werkgeversorganisaties.
- (26) EG-Commissie pleit voor verkorting arbeidstijd. In : *De Standaard*, 17.02.1978.
- (27) ACV-Vakbeweging, (1981)159, pp.6-7 / ABVV Statutair Congres - Activiteitsverslag 1981, pp. 187-188.
- (28) J. MAES en K. VAN RIE, *De Werkdag [...]*, pp. 120-124.
- (29) T. LUYCKX en M. PLATEL, *Politieke geschiedenis van België [...]*, p. 741.
- (30) Keesings Historisch Archief, 1979, p. 775.
- (31) Meer dan twee miljoen onder de 40-urenweek. In : *De Standaard*, 31.05.1980.
- (32) J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. [...]*, pp. 46-50.
- (33) T. LUYCKX en M. PLATEL, *Politieke geschiedenis van België [...]*, p. 846.
- (34) ABVV-Activiteitsverslag 1982-1985, 1986, pp. 228-232.
- (35) Eind 1985 zal dit Tewerkstellingsfonds één miljard bevatten.
- (36) Nieuwsbrief, HIVA, maart 1993 / ACV-Activiteitsverslag 1984-1985. Brussel : ACV, pp. 13-14.
- (37) Ministerraad over akkoorden '83-'84: Vijftigduizend banen gecreëerd en één miljard in Tewerkstellingsfonds. In : *De Standaard*, 20.12.1985.
- (38) Keesings Historisch Archief, 1986, p. 329.
- (39) R.F. VAN ESCH, Herverdeling van werk. Een internationale vergelijking. In : *Economisch Statistische Berichten*, 03.09.1986, pp. 848-854.
- (40) Keesings Historisch Archief, 1984, pp. 519-520.
- (41) J. MAES en K. VAN RIE, *De Werkdag [...]*, pp. 131-133.
- (42) ABVV-Activiteitsverslag 1982-1985, 1986, p. 42.
- (43) M. DEWEERDT, Overzicht van het Belgische politieke gebeuren in 1984. In : *Res Publica*, XXVII(1985)2-3, p. 181.
- (44) M. MALDERIE, De experimenten tot aanpassing van de arbeidstijd. In : *Benelux*, (1986)2, p. 9.
- (45) ACV-Activiteitsverslag 1985-1986, p. 17.
- (46) Keesings Historisch Archief, 1986, pp. 28-29.
- (47) ABVV-Activiteitsverslag 1989, p. 15.
- (48) ACV-Activiteitsverslag 1987-1988, p. 9.
- (49) ABVV-Activiteitsverslag 1987-1988, pp. 344-349.
- (50) Gemeenschappelijke Verklaring. In : ACV-Vakbeweging, (1988)292, pp. 5-8.

- (51) Keesings Historisch Archief, 1988, pp. 308-309.
- (52) C. SERROYEN, Het interprofessioneel akkoord voor 1989-1990, met inhoud. In : *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 79(1988)12, pp. 915-921.
- (53) J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. [...]*, pp. 50-54.
- (54) G. DE SWERT, Arbeid en productie. Op zoek naar oriëntaties voor de toekomst. In: *Nieuwe Tijden*, (1987), p. 89.
- (55) T. COLPAERT, Requiem voor de 32-urenweek? In : *Socialistische Standpunten*, 34(1987)1, p. 45.
- (56) L. BERTRAND, La réglementation du travail mineur en Belgique. In : *Revue Socialiste*, (1892)14, pp. 405-406.

Bibliografie

- S. BEELEN, La réduction de la durée du travail: une histoire en cours! In: *Bulletin de la Fondation A. Renard*, (1979)103-104, pp. 35-52.
- W. BEIRNAERT, Omtrent werktijdverkorting en werkgelegenheid. In: *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 37(1983)5, pp. 575-583.
- L. BERTRAND, La réglementation du travail mineur en Belgique. In: *Revue Socialiste*, (1892)14, pp. 405-406.
- M. BIENSTMAN en M. DE PAUW, Werktijdverkorting als instrument van het werkgelegenheidsbeleid. In : *Economisch en Sociaal Tijdschrift*, 32(1978)3, pp. 317-332.
- T. COLPAERT, Requiem voor de 32-urenweek? In : *Socialistische Standpunten*, 34(1987)1, 45p.
- G. DE SWERT, Arbeid en productie. Op zoek naar oriëntaties voor de toekomst. In: *Nieuwe Tijden*, (1988), pp. 88-119.
- M. DEWEERT, Overzicht van het Belgische politieke gebeuren in 1984. In : *Res Publica*, XXVII(1985)2-3, pp. 181-272.
- M. DEWEERT, Overzicht van het Belgische politiek gebeuren in 1986. In : *Res Publica*, XXIX(1987)3, pp. 285-357.
- M. DEWEERT, Overzicht van het Belgische politieke gebeuren in 1988. In : *Res Publica*, XXXI(1989)3, pp. 236-301.
- H. GAUS, *Politieke en sociale evolutie van België. Deel 1*. Leuven-Apeldoorn : Garant, 1992, 176p.
- L. HUJOEL, La réduction de la durée du travail. In: *Socialisme*, 26(1979)151, pp. 5-18.
- T. LUYCKX en M. PLATEL, *Politieke geschiedenis van België. Deel I: van 1789 tot 1944. Deel II: van 1944 tot 1985*. Antwerpen : Kluwer Rechtswetenschappen, 1985, 1007p.

J. MAES en K. VAN RIE, *De Werkdag: De geschiedenis van de strijd voor de arbeidsduurvermindering*. Antwerpen : Epo, 1985, 152p.

J. MAES en S. VAN RIE, *Minder = meer. Over de onvermijdelijkheid van de arbeidsduurverkorting*. Leuven : Kritak, 1994, 104p.

M. MALDERIE, De experimenten tot aanpassing van de arbeidstijd. In: *Benelux*, (1986)2, pp. 9-15.

De Arbeidsmarkt in België: lonen en arbeidsduur. Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, september 1994.

A. MOMMEN, Trombone of trombose, of de dubbelzinnige strijd voor arbeidstijdverkorting. In : *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, (1990)3, pp. 75-94.

J. RENDERS, Grote eensgezindheid: de werkloosheid zal blijven aangroeien. In : *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 71(1980)10, pp. 765-774.

R.G., De regering weet geen raad met korter werken. In : *Knack*, 8(1978)18.02, pp. 36-37.

E. SCHOLLIERS en P. SCHOLLIERS, eds., *Acta van het colloquium te Brussel gehouden op 15 en 16 oktober 1982*. Brussel : Vrije Universiteit Brussel, Centrum voor Hedendaagse Sociale Geschiedenis, 1983, 205p.

C. SERROYEN, Het interprofessioneel akkoord voor 1989-1990, met inhoud. In: *De Gids op Maatschappelijk Gebied*, 79(1988)12, pp. 915-921.

H. SLOMP en T. VAN MIERLO, *Arbeidsverhoudingen in België. Deel II: Van 1940 tot heden*. Utrecht-Antwerpen : Het Spectrum, 1984, 264p.

R.F. VAN ESCH, Herverdeling van werk. Een internationale vergelijking. In : *Economisch Statistische Berichten*, (03.09.1986), 1986, pp. 848-854.

G. VANTHEMSCHE, *De Werkloosheid in België 1929-1940*. Berchem : Epo, 1989, 332p.

E. WITTE en J. CRAEYBECKX, *Politieke geschiedenis van België sinds 1830*. Antwerpen : Standaard Wetenschappelijke Uitgeverij, 1985, 642p.