

Arbeidsduurvermindering werkt!

De economische crisis slaat toe op de arbeidsmarkt. Eigenlijk is er maar één overtuigend middel om deze crisis het hoofd te bieden: collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Arbeidsduurvermindering is dé sleutel om arbeid te herverdelen, om jobs te creëren en om een moeilijke economische periode te overbruggen. Het is een solidair antwoord op een crisis die voortkomt uit hebzucht en ontregeling. Maar het is meer dan dat. Een structurele herverdeling van de arbeidsduur maakt het –op lange termijn- mogelijk om met meer mensen minder te werken in gemiddeld langere loopbanen. Het zorgt voor meer en betere jobs. En het draagt bij tot een hogere en meer evenredige arbeidsdeelname. Hopelijk kan de dag van de arbeid, en de vierdagenweek die eraan voorafgaat, dit jaar een forum bieden om het idee opnieuw op de agenda te zetten. Als krachtig alternatief voor de sociale onzekerheid van vandaag en morgen. En als wissel op de jobs van de toekomst.

De economische crisis slaat toe op de arbeidsmarkt. Hard en ongenadig, en als gevolg van jarenlange flexibilisering, ook sneller dan voorheen. Sinds het begin van het jaar verloren al minstens 11.000 mensen hun job als gevolg van collectief ontslag. Tijdelijke en uitzendcontracten, in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een omvangrijk segment op de arbeidsmarkt, werden massaal stopgezet. En de rekrutering via interimarbeid, maar ook via andere instroomkanalen, is in sommige sectoren nagenoeg volledig stilgevallen. Als gevolg van dit alles wordt Vlaanderen -voor het eerst in jaren- opnieuw geconfronteerd met stijgende werkloosheidscijfers: in geen tijd van 165.000 naar bijna 200.000, en minstens nog eens zoveel tijdelijk werklozen. Twee jaar van onafgebroken daling van de werkloosheid werden daarbij in nog geen half jaar tijd opnieuw ongedaan gemaakt. En het ergste moet dan nog komen, wanneer de meer dan 70.000 (jonge) schoolverlaters hun eerste stappen zullen zetten op de arbeidsmarkt.

Arbeidsduurvermindering als antwoord op de crisis

Eigenlijk is er maar één overtuigend middel om de crisis op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden: collectieve arbeidsduurvermindering met loonbehoud. Bij een terugval van de economische vraag is arbeidsduurvermindering dé sleutel om arbeid te herverdelen, om jobs te creëren en om een moeilijke periode te overbruggen, zowel voor bedrijven als voor hun werknemers. Daarom is het goed dat de Vlaamse Regering, op initiatief van minister Vandenbroucke recent een overbruggingspremie goedkeurde, waarmee het loonverlies gecompenseerd wordt voor bedrijven die de arbeidstijd van hun werknemers verminderen.

De werkgever wint, doordat het systeem tegemoet komt aan de afkalvende vraag zonder dat hij of zij moet overgaan tot massale ontslagen, en de hoge turn-overkosten die ermee gepaard gaan. De werkgever wint in bedrijfsbinding van het aanwezige personeel en aan menselijk kapitaal. De werknemer wint ook, aan werkzekerheid (en inkomenszekerheid) maar ook aan vrijgekomen arbeidstijd die hij of zij (vrij) kan besteden aan zorg, opleiding, maatschappelijk zinvolle activiteiten, enz. De samenleving wint, doordat werkloosheid en inactiviteit (brugpensioen!) worden vermeden. En dit alles zonder het individuele recht op tijdskrediet te hoeven aanspreken. En mét perspectief op een zinvolle investering in de competenties van werknemers. Lees: in de groei, in de productiviteit en in de welvaart van de toekomst.

Om al deze redenen verdient arbeidsduurvermindering de voorkeur boven andere crisismaatregelen, zoals de uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid naar bedienden (wegens hoge kostprijs voor de samenleving, onvolledige compensatie van het loonverlies voor de werknemer, vaak voltijdse onderbreking), een crisistijdskrediet (wegens aanspraak op individuele loopbaanrechten), het brugpensioen (wegens het viseren van een leeftijdscategorie), Arbeidsduurvermindering is dan ook niet enkel een overtuigend alternatief voor ontslag, maar ook voor het –vaak oneigenlijke– gebruik van minder geschikte loopbaaninstrumenten.

Met meer mensen minder, beter en langer werken

Collectieve arbeidsduurvermindering is echter meer dan zomaar een crisismaatregel. Op lange termijn maakt een structurele vermindering van de arbeidsduur het mogelijk om met meer mensen minder en beter te werken in gemiddeld langere loopbanen. In die zin vormt arbeidsduurvermindering het onmisbare sluitstuk van een evenwichtig activeringsbeleid, van het streven naar volledige werkgelegenheid.

Ten eerste, omdat arbeidsduurvermindering (rechtstreeks) jobs creëert en herverdeelt. In weerwil van wat vaak beweerd wordt is de arbeidsmarkt wel degelijk een taart, waarvan je de stukken kan aansnijden en verdelen onder de gegadigden. Bij voorkeur niet volgens de recepten van het verleden, door oudere gegadigden hun stuk van de taart te ontnemen (zoals in het geval van vervroegd brugpensioen). Maar wel door elke gegadigde een stuk van de koek te geven, in casu van de beschikbare, kwalitatieve arbeidstijd. Zo komt bij invoering van de vierdagenweek in een bedrijf van 100 werknemers, een potentieel van minstens 25 extra banen vrij. Dat zijn

dus 25 extra talenten (op 100) die gemobiliseerd worden, met de bijkomende creativiteit die dat oplevert voor de werkvloer en de arbeidsmarkt.

Bijkomende talenten mobiliseren maakt het, ten tweede, ook mogelijk dat werknemers meer tijd krijgen. Tijd voor activiteiten in de privé-sfeer, hobby's, vrijwilligerswerk, opleidingsdeelname en /of zorgtaken. Meer vrije tijd en meer ontspannen loopbanen zijn meer dan ooit nodig! Nodig, omdat het tweeverdienersgezin de maatschappelijke norm is geworden. Niet zozeer uit vrije keuze maar veeleer uit financiële noodzaak, en met alle gevolgen die dat meebrengt voor de combinatie van arbeid en gezinsleven. De gezinnen staan vandaag onder grote druk. En het gebrek aan (betaalbare) voorzieningen (kinderopvang, strijdinsten, dienstencques) maakt die druk alleen maar groter. Nodig ook omwille van de toegenomen levensaspiraties van het individu, gaande van het maken van wereldreizen over intellectuele ontplooiing en ontwikkeling van vaardigheden tot vrijwilligerswerk. Zeker met het perspectief op langer werken, groeit tenslotte de nood aan een ontspannen loopbaan, waarin werknemers tussen hun 30 en hun 50 niet langer als citroenen worden uitgeperst. Er is kortweg sprake van een brede, maatschappelijke behoefte aan tijd. Tijd, die zichzelf op de lange termijn terugbetaalt. In de vorm van een verhoogde arbeidsdeelname, van meer mensen aan het werk.

Op weg naar de vierdagenweek

Arbeidsduurvermindering ligt in het logische verlengde van de sociale geschiedenis. Samen met de groeiende productiviteit en de groeiende impact van machines en technologie, heeft sociale strijd ervoor gezorgd dat de wekelijkse arbeidsduur steeds korter en arbeid steeds menselijker werd. Nu zeker, moeten socialisten de draad van de geschiedenis oppikken en pleiten voor de invoering van een vierdagenweek. Ze mogen zich hierbij niet laten afschrikken door de vermeende onhaalbaarheid van het idee. De onhaalbaarheid was in de loop van de geschiedenis telkens een argument om niet tegemoet te komen aan de eisen van de arbeidersbeweging. Sociale vooruitgang moet je nu eenmaal afdwingen, zelfs vandaag! Bovendien zijn de tegenargumenten vlot te weerleggen.

Een vierdagenweek invoeren voor alle werknemers is vanuit economisch oogpunt weinig efficiënt, zo beweren de tegenstanders. Dat zou kunnen, maar pleiten voor een vierdagenweek betekent nog niet dat je onmiddellijk decreteert dat het weekend voortaan op donderdag start voor alle werknemers (dat is de karikatuur). Vandaag worden in verschillende bedrijven inspirerende stappen

voorstel gezet. Ik pleit ervoor om in eerste instantie deze ervaringen verder ingang te doen vinden en te ondersteunen (bijv. met steunmaatregelen door overheden). Ik pleit er vervolgens voor om lessen te trekken uit deze ervaringen, en om afspraken te maken met vakbonden, werkgevers en overheden over de veralgemening ervan. Deze veralgemening kan geleidelijk verlopen (bijv. een geleidelijke vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 36h, tot 34h en tot 32h, gekoppeld aan het tweejaarlijkse interprofessionele overleg). Bovendien kunnen vele schakeringen en tussenvormen het debat kleuren. Anders dan de arbeidstijdverkorting van het verleden, zouden bijv. formules kunnen worden uitgewerkt die beter op maat van individu, bedrijf en sector zijn toegesneden.

Het idee zou ook te kostelijk zijn, in het bijzonder voor werkgevers. Dat een vermindering van de arbeidsduur ook een kostprijs met zich mee brengt, staat vast. Maar ook de alternatieven (tijdelijke werkloosheid, brugpensioen, ...) zijn lang niet goedkoop (gebleken). Bovendien wordt aan werkgevers die het systeem invoeren vandaag reeds een RSZ-voordeel toegekend. En ook het loonverlies voor werknemers wordt gedeeltelijk ondervangen met de Vlaamse overbruggingspremie. De invoering van het idee moet wel worden gekaderd in een bredere discussie over de financiering van de sociale bescherming. De stelling dat vele handen licht werk maken, en bijdragen tot een duurzame financiering van de sociale zekerheid, staat hierin centraal. Naast de gedachte dat sterke schouders zware lasten moeten dragen, dat belastingen correct moeten worden geïnd en dat er grenzen zijn aan het verminderen van de patronale bijdragen. Maar eigenlijk is zelfs dat naast de kwestie. De kostprijs van een herverdeling van arbeid en vrije tijd valt niet louter in geld uit te drukken. Ontspannen mensen zijn immers gelukkige mensen. En steeds meer mensen zijn bereid om die afruil te maken.

Tenslotte zou arbeidsduurvermindering niet werken op een krappe arbeidsmarkt. Wanneer de economie opnieuw aantrekt –zo luidt de redenering– zullen we alle handen nodig en vele manuren tekort hebben. Dat klopt wellicht gedeeltelijk, maar dan moeten we de discussie wel eerlijk voeren. Door opnieuw te praten over het potentieel van de kansengroepen voor de arbeidsmarkt, over een mogelijke regularisatie van asielzoekers, en –onder voorwaarden– zelfs over arbeidsmigratie. Over de invulling van de vrijgekomen arbeidstijd, over opleidingsgaranties en –vergoedingen, over de verloning van overuren en zelfs over zwartwerk en schijnzelfstandigheid.

In elk geval mag het aantrekken van de economie geen reden zijn om de sociale klok terug te draaien, maar net om stappen vooruit te zetten.

Hopelijk kan de dag van de arbeid, en de vierdagenweek die eraan voorafgaat, dit jaar een forum bieden om het idee (opnieuw) op de agenda te zetten. Als krachtig alternatief voor de sociale onzekerheid van vandaag en morgen. En als wissel op de jobs van de toekomst ...

Wees realistisch, schrijf het onmogelijke...

www.willemdeklerck.blogspot.com

Reacties: willem.de.klerck@telenet.be

Datum van publicatie: **30.04.2009**

