



Zes maanden overleg over de 35-urenweek in Frankrijk

Christian Dufour (vertaling: Annie Gay)
Socioloog bij het Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) - Frankrijk

De 35-urenweek. In Frankrijk kan het vandaag; morgen misschien bij ons? Het idee om iedereen werktijd te laten inleveren om jobs vrij te maken voor anderen is van een enthousiasmerende eenvoud. Het blijft een bijzondere aantrekkingskracht uitoefenen, zelfs al weten we ondertussen dat er geen simpele, alleenzaligmakende oplossingen voor de werkloosheid bestaan. Net daarom is het Franse experiment, waarvoor Martine Aubry het wetgevende initiatief nam, het volgen waard. Christian Dufour bekijkt de politieke context waarin de wet-Aubry tot stand is gekomen en maakt een eerste evaluatie van haar werking.

Op 18 juni 1998 keurt de meerderheid van *socialisten, communisten en groenen* in het Franse Parlement een wet goed die wordt *verdedigd* door Martine Aubry, minister van Tewerkstelling en Solidariteit. De wet-Aubry legt de arbeidsduur vast op vijftig uur vanaf januari 2000 in ondernemingen met meer dan twintig werknemers en vanaf januari 2002 in de andere ondernemingen. In de wet is een experimentele fase voorzien: ongeveer één jaar lang moeten er onderhandelingen plaatsvinden en ervaringen worden opgedaan alvorens een definitieve wet wordt geformuleerd die in januari 2000 in werking zal treden.

In tegenstelling tot wat men soms laat uitschijnen, is de wet-Aubry niet zomaar een politieke krachttoer. Ze heeft een lange voor-geschiedenis waarbij de sociale partners en het Parlement werden betrokken. Om de rol van de wetgevende macht te begrijpen is een historische schets nodig; u vindt die in het eerste deel van dit artikel.

Door de wet en de procedure die erdoor wordt geopend, is een sfeer van onzekerheid ontstaan. De resultaten zijn immers onzeker, zowel wat de omvang (hoeveel onderhandelingen zijn afgesloten, begonnen, mislukt...) als wat de inhoud (niveau en termen van het overleg) ervan betreft. Ruim een half jaar nadat de wet van kracht is geworden, kan al een

eerste inventaris worden opgemaakt van de trends die de verschillende actoren hebben waargenomen, van de moeilijkheden waarmee ze werden geconfronteerd en van de belangen die op het spel staan. Dit komt aan bod in het tweede gedeelte van dit artikel.

Een traject vol tegenstrijdigheden

De wet-Aubry is er niet gekomen als een politiek autoritair en volkomen onverwacht door de politieke wereld opgelegd decreet, waarover geen sociale en politieke confrontatie mogelijk was. In haar ontstaansgeschiedenis zijn er twee belangrijke feiten geweest:

1. De sociale partners konden het tijdens de onderhandelingen niet eens worden over deerschikking van de arbeidsduur; de werknemersvakbonden kozen unaniem voor een interventie van de wetgevende macht.
2. De overgrote rechtse meerderheid, die van 1993 tot 1997 zitting had in het Parlement, stemde in 1995 de zogenaamde wet-Robien, die de arbeidsduurvermindering organiseert; de wet-Aubry bouwt vanuit heel wat oogpunten bekeken voort op de ervaring van die wet¹.

Het mislukken van de onderhandelingen

Het herschikken en verminderen van de arbeidsduur is sinds het begin van de jaren tachtig een steeds terugkerend overlegthema

geweest in Frankrijk. Tijdens de economische crisis en onder de druk van de werkloosheid hebben de interprofessionele overlegorganen, de sectorale overlegorganen en de overlegorganen in de bedrijven tal van pogingen gedaan om oplossingen te vinden die aan de ene kant banen creëren en de arbeidsduur van de werknemers verminderen en aan de andere kant de werkgevers in staat stellen deze maatregelen te financieren door een productiviteitstijging.

Om complexe strategische redenen bestaat er in beide kampen heel wat weerstand tegen onderhandelingen over dit thema. De werkgeversorganisaties staan op één lijn en streven naar flexibiliteit zonder looncompensatie, zonder arbeidsduurvermindering en zonder het creëren van stabiele banen. De werknemersorganisaties zijn verdeeld, omdat ze de verschillende ruilmogelijkheden (lonen tegen tewerkstelling, flexibiliteit tegen gewaarborgde tewerkstelling of aanwervingen) niet op dezelfde manier afwegen.

In 1994 kwam er een nieuwe leider aan het hoofd van de CNPF² en werden bij de vakbonden een aantal strategische heroriëntaties doorgevoerd. Daarop werd een interprofessioneel akkoord gesloten dat voorzag in een reeks sectorale onderhandelingen over deerschikking en de vermindering van de arbeidsduur. Voor de sociale partners kwam het er vooral op aan zich te wapenen tegen mogelijke politieke interventies tijdens de campagne voor de presidentsverkiezingen van 1995. In de praktijk leverden deze onderhandelingen nauwelijks tastbare resultaten op.

In 1995 won de rechtse kandidaat, Jacques Chirac, de presidentsverkiezingen. De rechtse regering zette haar beleid verder onder leiding van Alain Juppé. Toen die probeerde de sociale voordelen van de ambtenaren af te bouwen werd het land in november 1995 meer dan drie weken lang lamgelegd.

Interventie van de rechtse meerderheid

In april 1996, tijdens een nachtelijke zitting van het Parlement en terwijl de onderhandelingen tussen de beroepsorganisaties over deerschikking en vermindering van de ar-

beidsduur aan de gang waren - maar zonder enig verband daarmee -, werd op aansturen van een nauw bij Chirac aanleunende volksvertegenwoordiger een nieuwe maatregel aanvaard om banen te scheppen. De "wet-Robien" bood ondernemingen die via overleg hun arbeidsduur verminderen en tegelijkertijd werknemers aanwerven, overheidssteun aan in de vorm van een lastenvermindering à ratio van de arbeidsduurvermindering. Die overheidssteun kan worden gebruikt om nieuwe banen te scheppen (offensieve akkoorden) of om banen te redden (defensieve akkoorden).

De nieuwe maatregel ging aanvankelijk onopgemerkt voorbij. Hij werd beschouwd als een gewoon conjunctureel aanbod om het verdwijnen van banen in overheidsondernemingen tegen te gaan. Op termijn bleek de wet-Robien echter onverwacht succesvol en wel om twee redenen. In de eerste plaats was er voor het verlenen van de steun overleg vereist op ondernemings- of sectoraal niveau, wat een tussenkomst van de vakbonden noodzaakte. De wet kon rekenen op de instemming van vakbonden en werkgevers op het terrein en op lokaal vlak, al bleef er op nationaal niveau een weerstand bestaan bij de werkne-

De wet-Aubry is weliswaar een politieke krachttoer, maar het is geen autoritair door de politieke wereld opgelegd decreet.

mersorganisaties en vooral bij de werkgevers. Ten tweede kon dankzij de steun, in de vorm van een verlichting van de sociale lasten, een deel van de gecreëerde of geredde banen worden gefinancierd. De werkgevers hadden niet het gevoel looneisen in te willigen bij de toepassing van deze oorspronkelijk liberale wet. Bovendien kon de arbeidsduur dankzij het plaatselijke overleg worden herschikt op basis van nieuwe criteria, die beter waren aangepast aan de plaatselijke omstandigheden. Ook dat was al geruime tijd een eis van werkgeverskant.

Na de ontbinding van het overwegend rechtse Parlement door president Chirac gingen de socialisten opnieuw naar de kiezer met

hun voorstellen voor arbeidsduurvermindering. Zij stelden de vijfendertigurenweek als objectief voorop, zonder nader te bepalen hoe die moet worden bereikt (en berekend). Door hun onverwachte overwinning in mei 1997 kwamen ze met de rug tegen de muur te staan.

De toepassing van de wet-Aubry

In oktober 1997 geeft de "meervoudige" regering (socialisten, communisten, groenen) kennis van haar voornemen om een wetgevend initiatief te nemen in de richting van de vijfendertigurenweek. De werkgevers reageren zeer heftig. De voorzitter van de CNPF, Jean Gandois - overigens ook afgevaardigd bestuurder van Cockerill-Sambre, waar hij zopas een vermindering van de arbeidsduur heeft bedongen - neemt ontslag uit protest tegen het regeringsbeleid. In feite verkeert hij in zeer ernstige moeilijkheden in zijn rol als voorzitter. Dankzij dit stoute staaltje kan hij opstappen als martelaar van het "socialistische dogmatisme", veeleer dan als slachtoffer van de onenigheid onder collega's.

Het effect van de wet-Aubry is gering, als men de landelijke werkloosheidscijfers als referentiebasis neemt. Als men in de berekening alleen de werknemers van de betrokken bedrijven opneemt, ligt het percentage gunstiger.

In de lente van 1998 wordt de wet besproken en goedgekeurd. Ze voorziet twee belangrijke etappes. Van juni 1998 tot december 1999 wordt overleg gepleegd op het niveau van de sectoren of de ondernemingen om modaliteiten te vinden voor de overgang naar de vijfendertigurenweek. Op grond van die ervaringen zal tegen eind 1999 een wet worden gestemd die de verplichte overgang naar de vijfendertigurenweek regelt voor alle ondernemingen met meer dan twintig werknemers. Ondernemingen met minder dan twintig werknemers hebben tot in 2002 de tijd om zich op die evolutie voor te bereiden. De tweede wet zal rekening houden met de ervaringen van de eerste wet, om in de wetgeving hervormingen in te voeren inzake de arbeidsduur en de organisatie ervan (duur, wijze van verminde-

ring, enz.). Er moeten eveneens gevolgen worden getrokken voor de lonen: gaat deze vermindering al dan niet met compensatie gepaard, en hoeveel zal het interprofessioneel minimumloon (het zogenaamde 'SMIC') bedragen, dat tot dusver overeenstemt met een werkweek van 39 uur? Wat de vorm betreft, behoudt de wet-Aubry de belangrijkste principes van de wet-Robien: het overleg moet worden geleid en positief afgesloten door de vakverenigingen of hun mandatarissen, er worden premies aangeboden als de arbeidsduurvermindering met de schepping van nieuwe banen gepaard gaat, en er bestaat een defensieve versie, naast een offensieve.

Kwantitatieve balans

Volgens het ministerie van Tewerkstelling en Solidariteit "waren dankzij de arbeidsduurvermindering op 18 november (1998) 5.985 banen gecreeerd of gered in het kader van de 701 ondertekende akkoorden. Dat komt neer op ongeveer 8% van de 7.600 betrokken werknemers." "In de sectoren wordt melding ge-

maakt van 19 akkoorden die zijn ondertekend of die ter ondertekening voorliggen... met inbegrip

van de metaalnijverheid. Zonder laatstgenoemde nijverheidstak zijn deze akkoorden van toepassing op 2,3 miljoen werknemers (daaraan moeten 1,9 miljoen metaalarbeiders worden toegevoegd)"³.

Op het stuk van de ondernemingsakkoorden blijft de industrie goed vertegenwoordigd met 245 akkoorden:

- 75 akkoorden in de metaalnijverheid (59 offensief, 16 defensief);
- 17 in de chemisch-farmaceutische nijverheid (16/1);
- 28 in de textiel-kledingsector (19/9);
- 15 in de sector van het karton-papier;
- 33 in de voedermiddelenindustrie (29/4);
- 77, waaronder 63 offensieve, in de andere industriële sectoren.

De BTP is vertegenwoordigd met 24 akkoor-

den, (19/5), de sector transport en logistiek telt er 29 (28/1), de handelssector wordt vertegenwoordigd door 139 akkoorden (121/8), de diverse diensten zijn samen goed voor 264 akkoorden (253/11), de landbouw voor 10 (9/1).".

Minder dan zes maanden na de goedkeuring van de wet kan de balans worden genuanceerd. Het aantal banen dat via ondernemingsakkoorden is gecreëerd is gering, als men rekening houdt met heel Frankrijk en met het aantal werklozen (ten minste 3 miljoen). De percentages van de werknemers die met deze akkoorden te maken hebben, zijn evenwel veelzeggender. Daaruit blijkt immers dat er 8% gecreëerde banen zijn - dat is een niet onbelangrijk percentage - én dat de wet veel toepassing vindt in een industriële sector waar traditioneel geen overleg plaatsvindt. De uitzonderlijk gunstige periode van economische groei waarin deze akkoorden tot stand kwamen, doet dan weer twijfels rijzen over het oorzakelijk verband tussen het overleg en het scheppen van banen. Het is immers best mogelijk dat de werkgevers de premies hebben gebruikt om werknemers aan te werven die ze in ieder geval nodig hadden. De relatieve verzwakking van de conjunctuur die voor het eerste kwartaal van 1999 wordt verwacht, zal helaas als tegenproef dienen.

Een positieve syndicale balans?

De hevige kritiek die het CNPF op het wetsontwerp en op de bewoordingen van de wet heeft geuit, heeft een averechts effect gehad. Omdat de werkloosheid de eerste bekommernis is van de Fransen en omdat politiek rechts blijvend verzwakt is, konden de werkgevers moeilijk anders dan het overleg aanvaarden, wilden ze niet het risico lopen door te gaan voor slechte verliezers, die uit zijn op politieke wraak en zich weinig bekommeren om de belangen van hun ondernemingen. De bewoordingen en de premies van de wet zijn verleidelijk voor individuele werkgevers, die hun nationale vertegenwoordigers voor schut zouden kunnen zetten door in de ondernemin-

gen overeenkomsten te ondertekenen die door de centrale organisaties principieel zijn afgekeurd. De regering kon des te beter inspelen op deze contradictie, die door de ervaringen met de wet-Robien reeds voor iedereen duidelijk was geworden.

Poging tot machtsmisbruik vrijdeld

Als reactie op deze uitdaging probeerde de UIMM (Union des industries métallurgiques et minières) - de belangrijkste werkgeversorganisatie, die een doorslaggevende stem heeft in het CNPF - het overleg ten gronde te ontlopen. Ze opende de onderhandelingen in juni 1998 en sloot eind juli een akkoord met de werknemersorganisaties die in de sector in de minderheid zijn, met name de CGT-FO, de CFTC en de CFE-CGC⁴. De CFDT en de CGT hadden zich zeer heftig tegen dat akkoord verzet, omdat er huns inziens te grote toegevingen werden gedaan aan de werkgevers en omdat van de werkgevers te weinig inspanningen werden gevraagd om banen te scheppen.

De UIMM ging er prat op verdeling te hebben gezaaid in het vakbondskamp. Ze dacht ook de regering in een moeilijk parket te hebben gebracht door de modeffect dat uitgaat van dit eerste sectoraal akkoord, dat bovendien tot stand is gekomen in een sociaal toonaangevende sector. In het midden van de zomer '98, na een bestaan van een maand, leek de wet-Aubry politiek toekomstloos.

Dat was echter zonder de mogelijkheden van de wet en zonder de finesses van het Franse overlegmodel gerekend. De overeenkomst die in de metaalnijverheid is ondertekend, treedt

Omdat de Fransen wakker liggen van de werkloosheid en omdat de politieke rechterzijde verzwakt is, konden de werkgevers zich niet veroorloven niet te onderhandelen.

immers maar in werking vanaf januari 2000: ze bevat clausules die vandaag de dag niet wettelijk zijn. Er zijn grondige wijzigingen van de wet nodig opdat ze van toepassing zouden worden. Bovendien worden de clausules niet aanvaard door de machtigste twee vakbonden.

Om te worden uitgebreid, m.a.w. om van toepassing te zijn op de hele sector, vereist dit akkoord de instemming van de minister. Dat is op dit ogenblik uitgesloten. Zelfs een rechtse regering zou daarvoor aarzelen, gezien de sociale opschudding die het zou teweegbrengen. De werkgevers van andere sectoren hebben uit dit eerste overleg vooral geleerd dat ze er baat bij hebben een grote - veeleer strategische dan tactische - meerderheid te zoeken, willen ze druk uitoefenen op de toekomstige wet en aanzienlijke wijzigingen inzake het beheer van de arbeidsduur doordrukken.

Herschikking van de onderhandelingsniveaus

In de bedrijven werden akkoorden ondertekend die niet refereren aan de sectorale onderhandelingen, met instemming van alle vakverenigingen die aanwezig waren, of van de belangrijkste onder hen op het terrein.

Het plaatselijke pragmatisme heeft een grote invloed uitgeoefend op de nationale, principiële standpunten. Van werknemerszijde heeft de CGT ervoor geopteerd haar strategie inzake akkoorden fundamenteel over een andere boeg te gooien en compromissen te aanvaarden om de syndicale legitimiteit terug te vinden die ze in de privé-sector alsmaar

verlies aan geloofwaardigheid te compenseren.

Wat een jammerlijke mislukking had kunnen worden, is nu wellicht aan het uitgroeien tot een opmerkelijk succes, dankzij de syndicale mobilisatie rond arbeidsduurvermindering en de creatie van nieuwe banen. Een gedeelte van de werkgevers - welke hun karakteristieken zijn of welke de organisaties zijn waartoe ze behoren, kan ik hier niet aangeven - heeft ervoor geopteerd nuttig gebruik te maken van de overlegmogelijkheden die de wet biedt, zowel in financiële termen als in termen van sociale uitwisseling in de ondernemingen. Als men een verfijnde analyse maakt van de realiteit op het terrein, kan men akkoorden sluiten die weliswaar complex zijn, maar toch rendabel door de productiviteitswinst die zij in zich dragen. Het groeiende aantal banen zou het moeten mogelijk maken soepeler uurregelingen te aanvaarden, die niet persé in het nadeel van de werknemers uitvallen. Het is nog te vroeg om het te hebben over de loononderhandelingen die met die akkoorden gepaard gaan. Maar in een periode van geringe inflatie is het makkelijker de lonen tijdelijk te bevriezen dan op andere ogenblikken.

Het sectorale overleg krijgt op die manier een nieuwe impuls. Het interprofessionele akkoord van 1994, waarbij alleen de sociale

Een wet die werd bestempeld als onaangepast aan de complexiteit van de ondernemingen, heeft paradoxaal genoeg tot nieuwe onderhandelingen geleid op alle niveaus van het bedrijfsleven.

meer nodig heeft. De CFDT put al geruime tijd haar geloofwaardigheid uit de gunstige ruilvoorwaarden inzake het scheppen van banen. Omdat de werkgevers ieder overleg over dat thema bleven weigeren, heeft de CFDT afstand genomen van de werkgeversorganisatie waarvan ze sedert verschillende jaren de bevoorrechte onderhandelingspartner was geworden. Akkoorden die zonder één van die beide grote centrales worden ondertekend boeten fors aan geloofwaardigheid in. De drie minderheidsvakbonden zijn niet machtig genoeg om dat

partners betrokken waren, heeft slechts een geringe impact gehad. De wet van 1998 daarentegen heeft geleid tot onderhandelingen in belangrijke sec-

toren. De behoefte om "model te staan" voor de volgende wet, de bereidheid van de organisatoren om een voorbeeldfunctie te vervullen ten opzichte van hun basis, de poging om al te grote afwijkingen in de ondernemingen te voorkomen en de behoefte om zich van de weinig geloofwaardige standpunten van de UIMM te distantieëren, zijn voor de werkgevers en de loontrekkende vakbondsafgevaardigden een stimulans geweest om te onderhandelen met een intensiteit die de voorbije twintig jaar nauwelijks is voorgekomen.

Komt het voluntarisme van de wet het overleg ten goede?

Eén van de paradoxen van de situatie, en niet de minst belangrijke, is dat de tussenkomst van de wetgevende macht, die werd betiteld als "autoritair", of minder kras uitgedrukt als "onaangepast" aan de complexiteit van de ondernemingen, nu op alle niveaus van het bedrijfsleven tot nieuwe onderhandelingen leidt. De werknemersvakbonden moeten vandaag de dag grote inspanningen doen om de vele onderhandelingen te voeren, waarbij ze een antwoord moeten vinden op complexe technische vragen (van juridische, economische of technologische aard), willen ze cruciale syndicale keuzen kunnen maken.

De werkgevers hebben terrein moeten prijsgeven en een veeleer realistische dan ideologische aanpak moeten aanvaarden. De werkgeversorganisaties die het felst tegen de wet waren gekant, hebben hun geloofwaardigheid verloren. De werkgeversorganisaties die onderhandelingen ten gronde hebben gevoerd, hebben belangrijke resultaten bereikt. Daartoe behoort ongetwijfeld het deblokken van de overlegmogelijkheden met de CGT, die vaak in de meerderheid is in middelgrote ondernemingen.

Een van de gevolgen van deze wet zou wel eens kunnen zijn dat nieuwe bondgenootschappen ontstaan tussen vakverenigingen en dat op lange termijn nieuwe relaties ontstaan

met sommige werkgevers. De terugkeer van de CGT aan de onderhandelingstafel, de openbare toenadering tot de CFDT, die door de CGT tot voor kort als "te begrijpend" tegenover de werkgevers werd afgeschilderd, zouden kunnen wijzen op een belangrijke stap naar een nieuwe syndicale praktijk. Dat deze stap wordt gezet op het ogenblik waarop de CGT haar intrede wil doen in de CES, zou erop kunnen wijzen dat het syndicale Europa zich heel erg inspant om de meest originele nationale syndicale praktijken een nieuwe zin te geven.

- 1/ Meer details over die verschillende periodes kunt u lezen bij Christian Dufour, hoofdstuk "Frankrijk" in de *Annual Reports* die voor ieder van die jaren zijn gepubliceerd door het Europees Syndicaal Instituut, Brussel.
- 2/ De 'Confédération Nationale du Patronat Français', die voornamelijk de grote ondernemingen groepeerd, heet sinds oktober 1998 MEDEF (Mouvement des Entreprises de France).
- 3/ Het vermoedelijke aantal werknemers (uit de privé-sector) dat daarbij betrokken is, ligt om en bij de 13 miljoen.
- 4/ In Frankrijk is het mogelijk een geldig nationaal akkoord te ondertekenen op voorwaarde dat één van de vijf nationaal erkende organisaties ondertekenaar is. Hetzelfde geldt mutatis mutandis op plaatselijk of op ondernemingsniveau. De CGT en de CFDT zijn de twee andere organisaties die op nationaal niveau kunnen ondertekenen.