

Economische werkloosheid¹

Enkele scenario's voor de toekomst

Luc Sels
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Steunpunt Werk en Sociale Economie

Wim Herremans
Steunpunt Werk en Sociale Economie

7-2009

1. De inhoud van dit rapport is volledig ten persoonlijke titel van de betrokken auteurs, en is geen weergave van officiële standpunten van de leden van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



Economische werkloosheid¹

Enkele scenario's voor de toekomst

Luc Sels
Wim Herremans

1. De inhoud van dit rapport is volledig ten persoonlijke titel van de betrokken auteurs, en is geen weergave van officiële standpunten van de leden van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarkt-onderzoek

Sels, Luc & Herremans, Wim

Economische werkloosheid: enkele scenario's voor de toekomst.

Luc Sels & Wim Herremans – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, 2009, 18p.

ISBN-97 890-8873-029-0

Copyright (2009)

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

K.U.Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69 – B-3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, micro-film of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	IV
Lijst van tabellen	V
Lijst van figuren	V
Inleiding	1
Tijdelijke werkloosheid in cijfers	1
Waarom economische werkloosheid zo belangrijk is	6
Uitbreiden naar bedienden?	9
Kan het anders?	11
Our two cents	13
Literatuur	14

Lijst van tabellen

Tabel 1.	Tijdelijke werkloosheid (dagen en VTE) en arbeiders privésector (VTE) (België en Vlaams Gewest; 2006-2008)	2
Tabel 2.	Bedragen voor tijdelijke werkloosheid (alle vormen samen), voor België en het Vlaams Gewest (2000-2008).....	10

Lijst van figuren

Figuur 1.	Trendevolutie tijdelijke werkloosheid en NWWZ – voortschrijdend gemiddelde van de voorbije twaalf maanden (Vlaams Gewest; dec/00-feb/09).....	3
Figuur 2.	Tijdelijke werkloosheid in de maand januari (index: jan/00 = 100) (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09).....	4
Figuur 3.	Jaar-op-jaarevolutie (%) tijdelijke werkloosheid in de maand januari (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09).....	5
Figuur 4.	Tijdelijke werkloosheid in verhouding tot de totale vergoede werkloosheid (%) (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09)	6

Inleiding

Met elke omslag van de conjunctuur komt de 'tijdelijke werkloosheid om economische redenen' weer in het vizier. Dat is vandaag niet anders. Pleidooien voor behoud van dit stelsel en zelfs voor uitbreiding naar bedienden worden afgewisseld met verwijzingen naar de hoge kost, aanklachten van misbruik en vragen bij het nut van een stelsel dat in eerste instantie bedrijven en sectoren in afbouw ondersteunt.

De basisprincipes van tijdelijke werkloosheid zijn de lezer vermoedelijk bekend. Een werkgever kan tijdelijke werkloosheid inroepen voor meerdere redenen: overmacht, technische stoornis, slecht weer, economische oorzaken. De economische oorzaken (tijdelijke daling in de personeelsbehoefte) wegen veruit het zwaarst door in het feitelijke gebruik. Kijken we bijvoorbeeld naar de maand juni 2008, dan zien we dat de tijdelijke werkloosheid om economische redenen goed was voor een aandeel van 69,1% van de fysieke eenheden (d.i. het aantal betaaldossiers dat in de loop van een bepaalde maand werd ingediend) en 76,2% van het totaal aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

In deze bijdrage richten we ons in de eerste plaats op de schorsing om economische redenen (artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Dat is vanzelfsprekend de variant die de meeste aandacht krijgt in tijden van economische kommer. Waar tijdelijke werkloosheid om economische redenen in 'normale tijden' vooral als flexibiliteitsinstrument gebruikt wordt, wordt het stelsel in crisistijd herleid tot zijn essentie: een instrument om ontslag te voorkomen. De werkgever heeft dankzij dit stelsel immers de mogelijkheid om de loonbetaling op te schorten zonder dat het dienstverband wordt beëindigd. Arbeiders kunnen tijdelijk op non-actief gesteld worden en krijgen in ruil een werkloosheidsuitkering. In hun hoedanigheid van 'tijdelijk werklozen' blijven ze echter *werknemers*. Hun arbeidsprestaties worden tijdelijk verminderd of geschorst, maar ze blijven door een arbeidsovereenkomst met hun werkgever verbonden.

In een eerste luik van dit rapport zoomen we in op de recente evolutie in het gebruik van de totale tijdelijke werkloosheid. In een tweede stap onderbouwen we een pleidooi voor behoud van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen. We hanteren daarbij zowel argumenten in verband met de functie van dit stelsel in het capaciteitsbeheer van bedrijven, als argumenten die verband houden met de effecten op het functioneren van de arbeidsmarkt. In een derde stap stellen we ons, met de nodige openheid, de vraag of een (tijdelijke) uitbreiding van dit stelsel naar de bedienden aangewezen is. Het antwoord zal in de richting van een 'ja, maar ...' gaan. Met die 'maar' geven we aan dat het dossier 'tijdelijke werkloosheid' niet losgekoppeld kan en mag worden van de invoering van een overkoepelend eenheidsstatuut. In een vierde stap schetsen we daarom ook enkele mogelijkheden voor verruiming van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen in een eenheidsstatuut. De verschillende pistes die geschetst worden, hebben één zaak onderling gemeen: ze proberen te mikken op een verruiming zonder verder olopemde kosten.

Tijdelijke werkloosheid in cijfers

Het cijferoverzicht dat we in dit eerste luik presenteren, heeft betrekking op de tijdelijke werkloosheid in globo. De actuele gegevens laten immers niet toe om de 'economische oorzaken' af te zonderen. Aangezien de economische werkloosheid goed is voor meer dan drie kwart van de totale tijdelijke werkloosheid bieden de globale cijfers indicatief echter een goed inzicht in de impact van de economische crisis op het stelsel. Verder zal blijken dat er zich vooral vanaf januari 2009 een significante toename in het gebruik van tijdelijke werkloosheid aftekent, niet toevallig vlak nadat België in het vierde kwartaal van 2008 voor het eerst met een neerwaartse economische groei geconfronteerd werd.

We staan eerst even stil bij de omvang en reikwijdte van de tijdelijke werkloosheid. Anno 2008 werden op niveau van België per maand gemiddeld 134 736 betaaldossiers ingediend in het stelsel

van de tijdelijke werkloosheid. Dit was goed voor meer dan 10,13 miljoen vergoede dagen tijdelijke werkloosheid op jaarbasis. Door het aantal vergoede dagen tijdelijke werkloosheid af te zetten tegenover het maximum aantal vergoedbare dagen in het jaar (alle dagen exclusief zondagen) bekomen we een totaal van gemiddeld 32 269 voltijds equivalente tijdelijk werklozen in 2008. Hiermee bereikte het stelsel van tijdelijke werkloosheid anno 2008 gemiddeld 3,3% van het aantal voltijds equivalente arbeiders in de privésector (vooral nog de doelgroep van het stelsel). In het Vlaams Gewest is het bereik met 2,9% geringer. In 2008 telden we in Vlaanderen gemiddeld 18 271 tijdelijk werklozen (VTE) (op een totaal van 637 007 arbeiders in de privésector (VTE)).

Voor België en Vlaanderen stellen we vast dat zowel de omvang als het bereik van de tijdelijke werkloosheid in 2008 weer opgeklommen is tot het niveau van twee jaar eerder. Toch tikt het jaar 2008 hiermee nog heel wat lager af dan het jaar 2003, toen de deelname aan tijdelijke werkloosheid een voorlopig hoogtepunt bereikte voor het huidige decennium: gemiddeld 39 041 tijdelijk werklozen (VTE) in België en 24 498 tijdelijk werklozen (VTE) in Vlaanderen. De groei in januari 2009 geeft echter aan dat we dit jaar naar nieuwe recordhoogtes evolueren (zie verder).

Tabel 1. Tijdelijke werkloosheid (dagen en VTE) en arbeiders privésector (VTE) (België en Vlaams Gewest; 2006-2008)

	Tijdelijke werkloosheid (dagen)	Tijdelijke werkloosheid (VTE)	Arbeiders privésector (VTE)	Tijdelijke werkloosheid / arbeiders privésector (%)
België				
2006	10 081 076	32 208	955 126	3,4
2007	9 365 303	29 921	975 369	3,1
2008	10 132 569	32 269	988 471	3,3
Vlaams Gewest				
2006	5 733 314	18 317	625 657	2,9
2007	5 133 515	16 401	635 134	2,6
2008	5 737 132	18 271	637 007	2,9

1. Tijdelijke werkloosheid in VTE = aantal vergoede dagen tijdelijke werkloosheid / aantal vergoedbare dagen in het jaar (alle dagen excl. zondagen)
2. Arbeiders in privésector = arbeiders die ressorteren onder een paritair comité (2e kwartaal)

Bron: RVA, RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

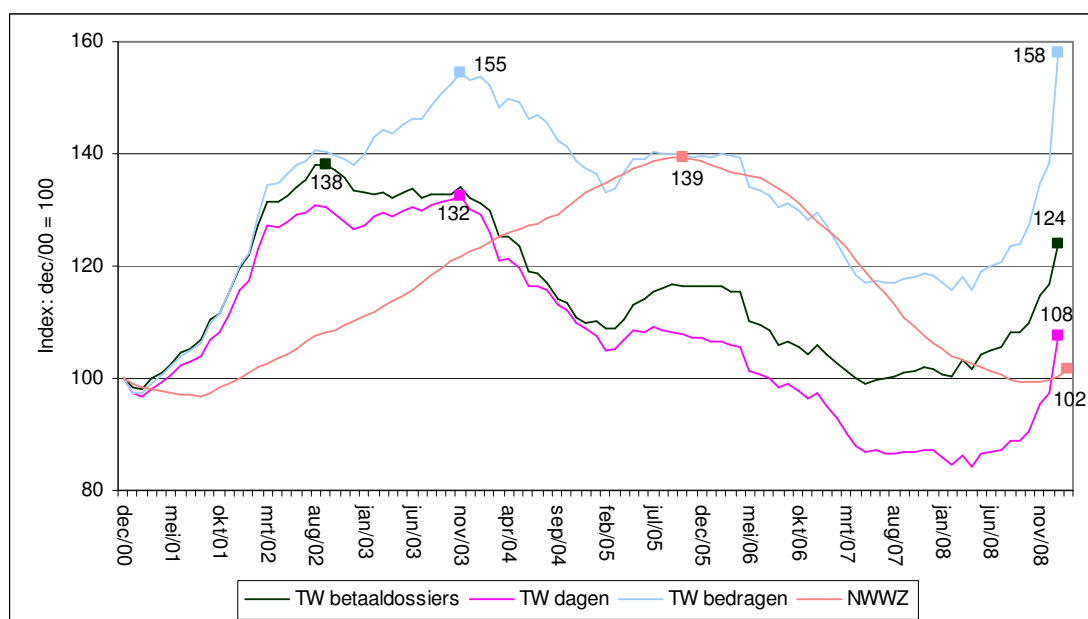
De tijdelijke werkloosheid biedt aan de bedrijven een instrument om bij een afkalvende vraag de arbeiders tijdelijk op non-actief te plaatsen waardoor directe ontslagen vermeden kunnen worden. Het gebruik ervan in tijden van economische achteruitgang wordt bevestigd in onderstaande figuur waarin we de evolutie van de tijdelijke werkloosheid sinds 2000 weergeven aan de hand van een voortschrijdend gemiddelde van telkens twaalf maanden (geïndexeerde trendlijn waarbij december 2000 = 100). Deze voorstellingswijze laat toe om seizoensschommelingen uit te zuiveren, waardoor de algemene trend veel duidelijker wordt.

Vanaf medio 2008 merken we een trendmatige toename van de tijdelijke werkloosheid, zowel uitgedrukt in betaaldossiers, vergoede dagen en bedragen. Toch neemt het trendniveau van de tijdelijke werkloosheid vooral tegen eind 2008 / begin 2009 een hoge vlucht. Zetten we dit af tegenover de trendevolutie van de niet-werkende werkzoekenden (nwwz) dan blijkt dat de groei van de nwwz achter blijft op de toename van de tijdelijke werkloosheid. Het trendniveau van het aantal nwwz daalt zelfs verder tot een heel eind in 2008. Het is pas een goeie zes maanden na de eerste toename in tijdelijke werkloosheid dat we ook de nwwz zien aangroeien.

Kijken we even verder terug in de tijd dan merken we een gelijkaardig patroon ten tijde van de conjunctuurdip 2001-2003. De stijging van de nwwz volgde ook toen ruim een half jaar na de eerste toename in tijdelijke werkloosheid. Dit geldt echter evenzeer in tegengestelde richting. Op het ogenblik dat de tijdelijke werkloosheid alweer begon af te nemen, zette de trendgroei van de nwwz

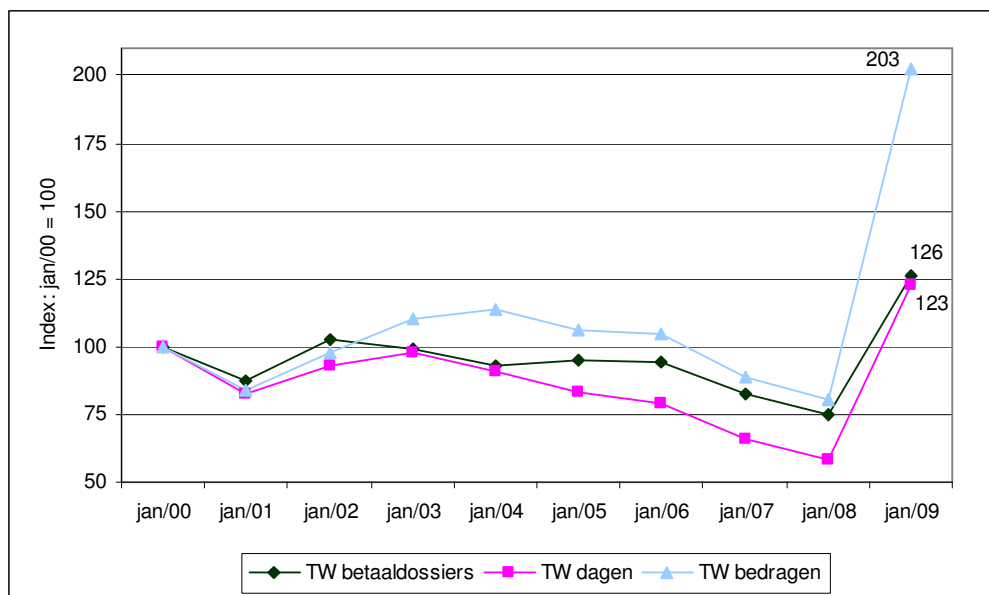
zich nog een hele tijd door. Er zijn twee verklaringen voor deze beduidend latere 'afbouw' van de nwwz. Ten eerste zullen bedrijven bij een herleving van de economie in eerste instantie het volume aan tijdelijke werkloosheid afbouwen. De vraag en de productie nemen toe en arbeiders die op non-actief stonden, worden teruggeroepen. Pas bij aanhoudende groei zullen bedrijven overgaan tot bijkomende aanwervingen met een daling van de arbeidsreserve (de nwwz) tot gevolg. Ten tweede kan de blijvende aangroei van de nwwz na het moment waarop de tijdelijke werkloosheid alweer daalt ook deels verklaard worden door een 'overflow' van het ene stelsel naar het andere. Immers, met name in die bedrijven die het zwaarst te lijden hebben onder een crisisperiode is tijdelijke werkloosheid vaak een voorbode voor collectieve ontslagen. Een deel van de tijdelijk werklozen, meer bepaald uit die bedrijven die niet opnieuw aantrekken, komt uiteindelijk in de werkloosheid terecht. In heel wat gevallen is tijdelijke werkloosheid namelijk niet zozeer een stelsel ter voorkoming van ontslag, maar wel een manier om ontslag uit te stellen.

Figuur 1. Trendevolutie tijdelijke werkloosheid en NWWZ – voortschrijdend gemiddelde van de voorbije twaalf maanden (Vlaams Gewest; dec/00-feb/09)



Bron: RVA, VDAB (Bewerking Steunpunt WSE)

De trendreeks op basis van voortschrijdende gemiddelden is minder geschikt om *radicale* trendbreuken te detecteren. Door de tijdelijke werkloosheid in een bepaalde maand te vergelijken over verschillende jaren, krijgen we hier wel een zicht op. In figuur 2 vergelijken we het niveau van tijdelijke werkloosheid in januari 2009 met dezelfde maand in de voorgaande jaren (index met januari 2000 = 100). Hieruit blijkt zeer duidelijk dat we op dit moment geconfronteerd worden met een ongekende hoogte in het gebruik van de tijdelijke werkloosheid. In januari 2009 liggen de drie componenten van tijdelijke werkloosheid voor het eerst beduidend boven het niveau van januari 2000. De betaaldossiers en de vergoede dagen liggen meer dan een vijfde hoger, en de bedragen voor tijdelijke werkloosheid zijn verdubbeld in vergelijking met januari 2000.

Figuur 2. Tijdelijke werkloosheid in de maand januari (index: jan/00 = 100) (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09)

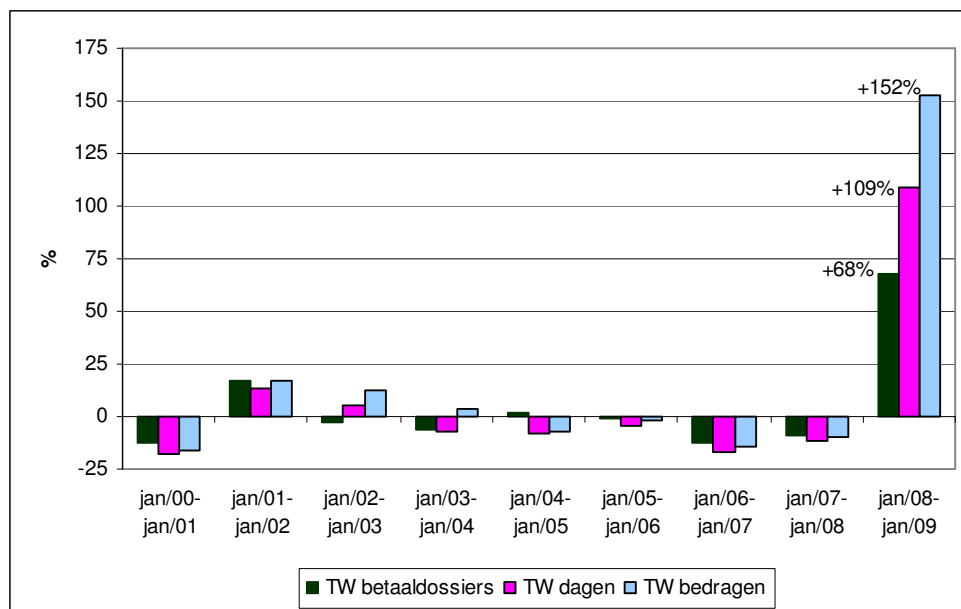
Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WSE)

In figuur 3 berekenen we voor de referentiemaand januari een jaarlijkse groeivoet van de tijdelijke werkloosheid. Terwijl de groeivoet tijdens de voorgaande jaren overwegend negatief was – met uitzondering van een beperkte toename in de periode 2001-2003 – dient zich tussen januari 2008 en januari 2009 een zeer sterke stijging aan. In de tijdspanne van één jaar nam het aantal betaaldossiers toe met 68%, het aantal vergoede dagen met 109% en de toegekende bedragen met maar liefst 152%.

We willen er tevens op wijzen dat de stijging bij de toegekende bedragen aanzienlijk hoger was dan bij de andere componenten. Dit is het gevolg van een beslissing in het kader van het economisch herstelplan van de federale overheid om de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid op te trekken. De uitkering wordt berekend als percentage van het laatst verdiende loon en op 1 januari 2009 werd het percentage verhoogd van 60% naar 70% voor samenwonenden en van 65% naar 75% voor gezinshoofden en alleenstaanden. Daarnaast werd ook het loonplafond voor de berekening van de uitkering opgetrokken van 1 906 euro naar 2 206 euro per maand. Uit de concrete statistieken hieromtrent kunnen we afleiden dat deze maatregel resulteerde in een aanzienlijke toename van het gemiddeld uitgekeerde dagbedrag. Het gemiddelde bedrag per vergoede dag is opgelopen van 41 euro in januari 2008 tot 50 euro in januari 2009.

Ten tweede valt op dat ook de stijging bij de vergoede dagen aanzienlijk hoger was dan bij de betaaldossiers. Dit heeft te maken met een hogere intensiteit in het gebruik van tijdelijke werkloosheid. Met andere woorden, de periodes tijdelijke werkloosheid worden langer zodat ook het gemiddeld aantal gebruikte dagen per dossier toeneemt: van gemiddeld 5,9 dagen per dossier in januari 2008 tot gemiddeld 7,3 dagen in januari 2009.

Figuur 3. Jaar-op-jaarevolutie (%) tijdelijke werkloosheid in de maand januari (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09)

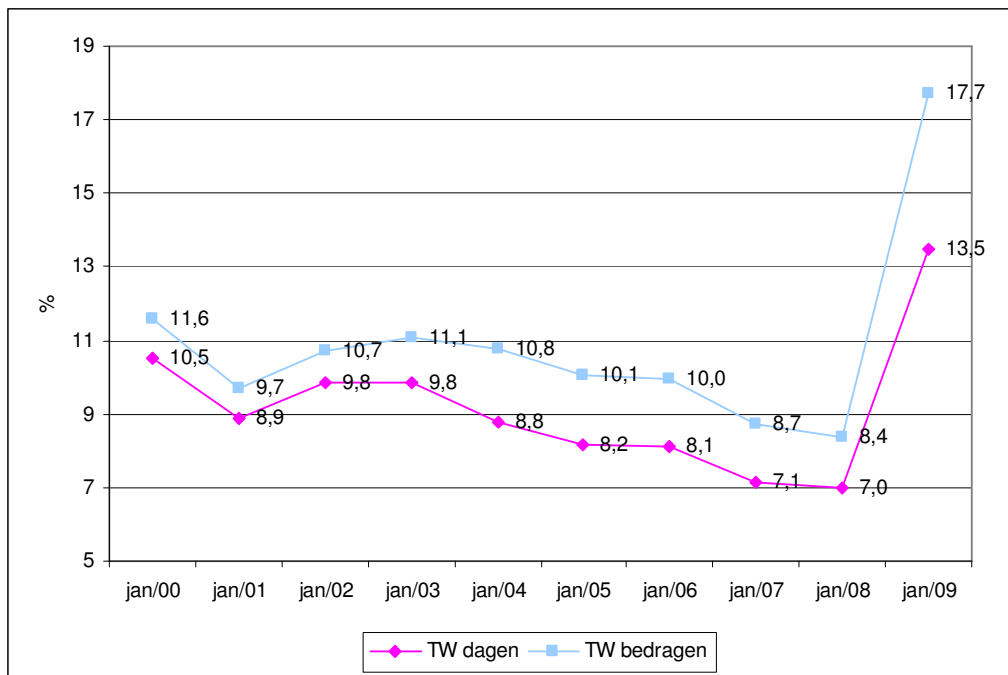


Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WSE)

In figuur 4, tot slot, bekijken we de tijdelijke werkloosheid vanuit een ruimer werkloosheidsperspectief. We gaan na wat het belang is van de tijdelijke werkloosheid ten aanzien van de 'totale vergoede werkloosheid'. Onder de noemer van de totale vergoede werkloosheid brengen we volgende vormen van vergoede werkloosheid samen: tijdelijk werklozen, werklozen na voltijdse en na vrijwillig deeltijdse betrekking, rechthebbenden op wachtuitkeringen, voltijds bruggepensioneerden, vrijgestelden omwille van sociale en familiale redenen en oudere werklozen.

In januari 2009 was de tijdelijke werkloosheid goed voor 13,5% van het totaal van alle vergoede werkloosheidsdagen en voor 17,7% van het totaal aan toegekende werkloosheidsbedragen. In geen enkele andere maand januari van dit decennium was het relatieve belang van de tijdelijke werkloosheid groter dan vandaag. Voor een verklaring kunnen we terugrijpen naar Figuur 1. Uit die figuur kan afgeleid worden dat de tijdelijke werkloosheid voorloopt op de gewone werkloosheid. Hierdoor kent de tijdelijke werkloosheid bij het begin van een economische kentering een sterkere groei dan de gewone werkloosheid. Daarnaast merken we hier mogelijk ook een effect van de uitbreiding van het stelsel naar uitzendkrachten en tijdelijke werknemers. Deze werknemers komen voortaan ook in aanmerking voor het stelsel van tijdelijke werkloosheid op voorwaarde dat ze reeds ten minste drie maanden tewerkgesteld zijn in de onderneming, dat ze actief zijn in een sector die wordt geconfronteerd met werkgebrek wegens economische redenen, en dat ze deel uitmaken van de afdeling van de onderneming waarvoor het stelsel van de tijdelijke werkloosheid geldt.

Figuur 4. Tijdelijke werkloosheid in verhouding tot de totale vergoede werkloosheid (%) (Vlaams Gewest; jan/00-jan/09)



1. Totale vergoede werkloosheid = vergoede werkloosheid RVA + tijdelijke werkloosheid
2. Vergoede werkloosheid RVA = werkloos na voltijdse en na vrijwillig deeltijdse betrekking, rechthebbenden op wachtuitkeringen, voltijds brugpensioen, vrijstelling sociale en familiale redenen, oudere werklozen

Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WSE)

Uit het cijferoverzicht onthouden we dat we geconfronteerd worden met een nooit eerder geziene kentering in het gebruik van de tijdelijke werkloosheid. Dit rechtvaardigt een debat over de reikwijdte en de toekomst van dit stelsel. We staan daarom eerst nog even stil bij het belang van het stelsel, om vervolgens in te gaan op de voor- en nadelen van een eventuele uitbreiding. We spitsen ons daarbij opnieuw toe op de tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

Waarom economische werkloosheid zo belangrijk is

De tijdelijke werkloosheid om economische redenen kent voor- en tegenstanders. Het debat wordt echter lang niet altijd gevoerd in termen van de concrete bedrijfsbehoeften en behoeften van de arbeidsmarkt. Om die reden zetten we enkele eerder inhoudelijke argumenten op een rij, zowel pro als contra (onder meer gebaseerd op Sels & Van Hootegem, 2001).

Elk bedrijf wordt met bepaalde fluctuatiepatronen in de vraag naar producten of diensten geconfronteerd. Deze fluctuatiepatronen bepalen in welke mate een bedrijf intern flexibel moet zijn. Een belangrijke keuze bij de bepaling van die interne flexibiliteit betreft het eigen capaciteitsniveau waarmee men de flexibiliteitsbehoefte te lijf wil gaan. Bedrijven hebben hier verschillende keuzes. We beperken ons tot de minimum-, gemiddelde, modus- en maximumstrategie.

Kiest men voor de **minimumstrategie**, dan wordt de vaste eigen capaciteit van personeel en apparatuur afgestemd op de *minimaal te verwachten vraag*. Is er sprake van een grotere vraag dan de beschikbare personeelscapaciteit toelaat te beantwoorden, dan moet die opgevangen worden door bijvoorbeeld overwerk, het inzetten van extra tijdelijke krachten, het inhuren van uitzendkrachten en/of het uitbesteden van orders of diensten. Deze minimumstrategie vertaalt zich in een laag niveau van de vaste kosten voor eigen personeel, apparatuur en voorraden. Maar er zijn ook grote

nadelen. Als men bij elke piek extra personeel moet inhuren dan wordt de leverbetrouwbaarheid ondermijnd, gezien er altijd onzekerheid is over de beschikbaarheid van de benodigde capaciteit op het juiste tijdstip. Ook de kwaliteit van het product of de dienst kan variabel worden door wisselende kennis- en ervaringsniveaus bij het ingehuurde personeel. Met het komen en gaan van tijdelijke krachten, dreigt ook de strategische en specifieke kennis over de organisatie en van producten of diensten bij concurrenten terecht te komen.

Kiest men voor de **maximumstrategie**, dan wordt de vaste eigen capaciteit van personeel en apparatuur afgestemd op het niveau van de *maximaal te verwachten vraag*. Voordelen van deze keuze zijn onder andere dat alle benodigde kennis en ervaring onder het eigen personeel aanwezig is en benut kan worden, dat dit een zekere kwaliteitsgarantie meebrengt, dat er geen strategische kennis via ingehuurd personeel of uitbesteding aan een loonproducent naar derden verdwijnt, dat men altijd over voldoende kwaliteit en kwantiteit kan beschikken, zodat men een relatief hoge lever- of afnamebetrouwbaarheid kan realiseren. Nadeel van deze strategie is dat ze hoge vaste kosten meebrengt op het gebied van apparatuur, mensen en voorraden, terwijl steeds onzeker is of hier voldoende inkomsten tegenover zullen staan.

Bij een **gemiddelde-strategie** kiest men voor een eigen vaste productiecapaciteit die zich situeert op het *gemiddelde vraagniveau* over de te beschouwen periode. Deze keuze is interessant indien men onderbenutting op nuttige wijze kan invullen met andere activiteiten en, omgekeerd, wanneer men een sterke toename in de vraag kan opvangen met diverse aanvullende maatregelen, zoals die reeds bij de minimumstrategie zijn behandeld. De **modusstrategie** ten slotte richt zich op de naar verwachting *meest gevraagde capaciteit*. Kiezen voor de modus als eigen 'vast' capaciteitsniveau kan interessant zijn als elke afwijking ten opzichte hiervan erg duur is, bijvoorbeeld omdat er zeer veel coördinatiekosten mee zijn gemoeid of omdat het inhuren van mensen of machines dan wel het niet benutten ervan erg veel geld kost.

De afweging is duidelijk. Kiest men voor een minimumstrategie dan heeft men het voordeel van lage vaste kosten, maar komen tegelijk het innovatiepotentieel en de leverbetrouwbaarheid in het gedrang. Opteert men voor de maximumstrategie dan kan men inzetten op kennisopbouw, constante kwaliteit en maximale voorspelbaarheid, maar leeft men tegelijk met het voortdurende risico van *onderbenutting* van de beschikbare personeels- en productiecapaciteit, of nog: van een personeelsbeschikbaarheid die de reële personeelsbehoefte overstijgt. Werken op voorraad is hier één mogelijkheid, *labour hoarding* een andere. Labour hoarding houdt in dat het tijdelijk overtollige vaste personeel ingezet wordt voor bijvoorbeeld onderhoudstaken of lopende innovatieprojecten.

Het stelsel van tijdelijke werkloosheid om economische redenen komt Belgische bedrijven bij deze keuze echter te hulp. Het laat bedrijven toe het aantal 'vaste' werknemers (de arbeiders althans) af te stemmen op de gemiddelde, de modus- of zelfs de maximum te verwachten vraag. Wanneer onderbenutting dreigt, schakelt men de tijdelijke werkloosheid om economische redenen in. De afhankelijkheid van overuren, tijdelijke contracten en uitzendarbeid neemt op die manier af. Let wel, dit betekent niet dat Belgische bedrijven die beroep doen op de tijdelijke werkloosheid om economische redenen geen gebruik maken van flexibele contractvormen. De tijdelijke werkloosheid is namelijk een weinig fijnmazig flexibiliteitsinstrument, gezien toepassing gebonden is aan specifieke voorwaarden. Zo moet het gebruik zeven dagen op voorhand bekend gemaakt worden. Ook de duur, begin- en einddatum moeten bekend gemaakt worden. De looptijd beperkt zich bovendien tot vier weken (cf. infra). Grote volumedalingen waarop tijdig geanticipeerd kan worden, kunnen ermee gecompenseerd worden, maar de 'fine-tuning' van het capaciteitsbeheer kan vaak makkelijker middels inschakeling van tijdelijk arbeid of overuren.

De tijdelijke werkloosheid heeft ook een belangrijke meerwaarde voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Bedrijven moeten bij een conjunctuurinzinking namelijk niet onmiddellijk overgaan tot massale ontslagen, om deze bij het hernemen van de conjunctuur opnieuw te moeten omzetten in aanwervingen. Hierdoor wordt de groep werklozen die actief moet bemiddeld worden naar nieuwe jobs en bedrijven, en dit in een periode van geringe vraag naar arbeid, zo klein mogelijk gehouden. Bedrijven houden meer werknemers binnen hun grenzen dan een minimumstrategie of gemiddelde

capaciteitsbezetting zouden toelaten. Daardoor hebben niet alleen meer mensen een job maar worden ook meer competenties 'paraat' gehouden. Ook de werkgever vaart daar wel bij. De werkgever kan immers omvangrijke turnoverkosten zoals wervings-, selectie-, ontslag-, scholings- en opstartkosten vermijden. Bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal kan bovendien in dienst gehouden worden. Verder laat het systeem toe om te investeren in een langetermijnperspectief en in maximale bedrijfsbinding.

Er zijn natuurlijk ook risico's verbonden aan een systeem van tijdelijke werkloosheid. Voor de gemeenschap is en blijft het een duur en in gebruik niet altijd even transparant systeem. Het stelsel houdt meer werknemers binnen de bedrijfsmuren, maar dit versterkt tegelijk de kloof met diegenen die niet aan de bak komen. De insiders worden door dit stelsel beter beschermd. Vanuit het standpunt van de arbeider zou men deze vorm van voorkoming van ontslag zelfs kunnen interpreteren als een compensatie voor korte opzeggingstermijnen en geringe ontslagbescherming. Deze bijkomende garantie vertaalt zich in meer stabiliteit op de arbeidsmarkt, en bijgevolg ook in minder in-tredekansen voor de outsiders (de werklozen).

Ten tweede dreigt de Belgische arbeidsmarkt als multinationale spons dienst te doen. Immers, wanneer multinationaal opererende bedrijven (met uitwisselbare of onderling substitueerbare producten) geconfronteerd worden met overcapaciteit, dan zullen ze deze overcapaciteit natuurlijk eerst afwentelen op die vestigingen waar dit aan de laagste kost kan gebeuren. Met een aantrekkelijk systeem van tijdelijke werkloosheid om economische redenen, waarvan de kosten gesolidariseerd zijn, ligt een reductie van de Belgische capaciteit dan voor de hand. Het concern wordt er beter van, de Belgische economie en sociale zekerheid niet noodzakelijk. Maar daar staat natuurlijk tegenover dat, precies om dezelfde reden, deze soepelheid een belangrijk competitief voordeel is voor Belgische vestigingen in hun strijd met buitenlandse locaties. Een afschaffing van de tijdelijke werkloosheid zou de buitenlandse investeringen in met name de Vlaamse en Belgische industrie ongetwijfeld schaden.

Een derde risico is dat tijdelijke werkloosheid om economische redenen de alertheid en snelle respons op marktontwikkelingen ondermijnt. Bedrijven kunnen hun personeelsbestand immers langere tijd op het peil houden van een ondertussen achterhaalde situatie, tot de toestand onhoudbaar wordt en plots hele cohortes werknemers collectief uitgestoten moeten worden. Bedrijven die niet over dergelijk stelsel beschikken, kunnen de marktsignalen niet negeren en reageren wellicht sneller en alerter. Tijdelijke werkloosheid om economische redenen inroepen heeft inderdaad soms iets van 'uitstel van executie', en kan ook betekenen dat schaarse overheidsmiddelen ingezet worden voor een soort 'palliatieve zorg' op bedrijfsmaat. Toegegeven, het is een zwakte die niet opweegt tegen de hoger vermelde sterkten van het systeem. Al moet men hier toch erkennen dat inzet van deze schaarse middelen op de ondersteuning van 'innovatieve groei' in sectoren met sterke toekomstperspectieven de arbeidsmarkt meer duurzaam ten goede komt.

Een vierde bedenking betreft de loonderving voor de betrokken werknemers. Een periode van economische werkloosheid betekent een tijdelijk verlies aan inkomen. Toch moet dit 'nadeel' in perspectief geplaatst worden. Ten eerste is het loonverlies vaak beperkt, althans in die sectoren waar een bijpassing gebeurt vanuit een sectoraal fonds voor bestaanszekerheid. Ten tweede mag men niet vergeten dat, indien dit stelsel *niet* zou bestaan, werkgevers vermoedelijk veel sneller genoodzaakt zouden zijn om tot (collectief) ontslag over te gaan. Ten derde zou de schrapping van de maatregel bedrijven in de richting van de hoger vermelde minimumstrategie duwen. Ze zouden dan vermoedelijk veel meer gebruik maken van contracten van bepaalde duur of uitzendarbeid. In die zin lijkt continuering, ondanks de vermelde risico's, in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

Uitbreiden naar bedienden?

Ondanks de hoge kost en de onmiskenbare risico's, lijkt behoud van het stelsel de meest evidente optie ('for the time being'). Maar we komen dan bij de vraag of de huidige restrictie tot arbeidersfuncties opgeheven moet worden. Inhoudelijk valt daar zeker wat voor te zeggen.

Een eerste legitimeringsgrond is vanzelfsprekend terug te vinden in de huidige arbeidsmarktsituatie. Bijzondere omstandigheden vragen om bijzondere maatregelen. Maar is elke crisis dan niet bijzonder? Jawel, behalve dat we op een arbeidsmarkt, die over de conjunctuurgolven heen, een steeds groter aantal knelpunten en afstemmingsproblemen kent, meer dan anders vooruit moeten denken. Mede onder druk van de ontgroening en de vergrijzing, die de volgende jaren tot een massale uitrede uit de arbeidsmarkt zal leiden (zie Sels, De Winne & Herremans, 2008), zal een heropleving van de economische en arbeidsmarktconjunctuur zich veel sneller dan bij vorige 'relances' vertalen in een groot aantal structurele knelpuntvacatures. De economie van de toekomst is en blijft een knelpunteconomie, al voelt dat door de diepe economische crisis nu niet meteen zo aan. Hoe meer werknemers via bijvoorbeeld overbruggingspremies en systemen van tijdelijke werkloosheid direct inzetbaar gehouden kunnen worden, hoe minder verlies we lijden aan menselijk kapitaal, hoe vlotter en sneller de economische motor 'op toeren' zal komen en hoe minder hij zal sputteren door een tekort aan brandstof.

Ten tweede, en daarbij aansluitend, moeten we erkennen dat vanuit een werkgeversperspectief bekeken tijdelijke werkloosheid om economische redenen beter bij het bediendenstatuut met zijn hoger niveau van ontslagbescherming past. De opzeggingstermijnen en -vergoedingen liggen bij bedienden beduidend hoger dan bij arbeiders. De kost van ontslag is hoger en/of de duurtijd van ontslag is langer, wat het veel lastiger maakt om het personeelsbestand soepel aan te passen aan fluctuatiepatronen. Economische werkloosheid zou dan een welgekomen compensatie kunnen zijn. Het zou immers toelaten om, ondanks de veel hogere kosten van ontslag, toch de loonkost voor de bedienden aan te passen aan de economische draagkracht van de onderneming. Hier speelt nog een bijkomend, tijdsgebonden, argument. Bedrijven die momenteel onder zware economische druk staan, en genooddaakt zijn om bedienden te ontslaan, worden daarbij met soms behoorlijk hoog oplopende opzeggingsvergoedingen geconfronteerd. Zeker in kleinere bedrijven dreigt dit een al wankelende liquiditeitspositie verder te verslechteren, met andere woorden een acceleratie-effect op de neerwaartse spiraal te hebben. De ademruimte die economische werkloosheid dan biedt, kan echt het verschil maken tussen 'net wel' en 'net niet'.

Niet alleen de aard van het statuut, maar ook de aard van de bedrijfsactiviteit kunnen als legitimatie voor een uitbreiding ingeroepen worden. Immers, bedienden zijn relatief veel frequenter tewerkgesteld in dienstverlenende bedrijven. En dienstenbedrijven kunnen niet op voorraad werken. Waar in een industrieel bedrijf in tijden van overcapaciteit de productie nog een tijd kan doorgaan, weliswaar met ophopende voorraden als gevolg, kunnen diensten aan klanten niet 'opgepot' worden. Komt de klant niet, of stelt de klant geen vraag, dan is er ook geen dienstverlening en bijgevolg ook geen bedrijfsactiviteit. Er zijn met andere woorden in een dienstenbedrijf veel minder alternatieven beschikbaar om een periode van overcapaciteit te overbruggen.

Een vierde legitimeringsgrond is te vinden in de sterke vervaging van arbeiders- en bediendenstatuut en in het feit dat de scheiding tussen arbeiders- en bediendenfuncties in productieomgevingen minder 'discreet' is dan men vaak veronderstelt. Wat doet een bediende-ploegbaas wanneer zijn arbeiders-ondergeschikten economisch werkloos zijn? Voor wie plant de bediende-magazijnier eigenlijk de materiaaltoelevering als de arbeiders-afnemers van dat materiaal er niet zijn? Denk ook aan de bedrijven die in een misschien wat onvoorzichtige vooruitziendheid alle werknemers een bediendenstatuut toegekend hebben. Verdient zoveel vooruitziendheid niet veeleer steun dan uitsluiting van een in barre tijden erg aantrekkelijk flexibilitair instrument?

Toch zijn er ook zeer overtuigende contra's in de discussie in te brengen. Ook hier enkele argumenten.

Er is evident de hoge kostprijs. In Tabel 2 geven we de jaarlijkse bedragen voor de totale tijdelijke werkloosheid (m.a.w. niet alleen om economische redenen). In 2008 werd een totaal bedrag gespendeerd van meer dan 430 miljoen euro. Gespreid over alle arbeiders, betekent dit een kostprijs pro capita van 347,6 euro. De Vlaamse cijfers liggen lager, wat aangeeft dat in het Vlaams Gewest het beroep op tijdelijke werkloosheid comparatief lager ligt. We willen er hierbij nog op wijzen dat in onderstaande tabel enkel de kostprijs van de eigenlijke uitkeringen verrekend is. In heel wat sectoren is een aanvulling bovenop de uitkering voorzien. Deze aanvulling valt dikwijls ten laste van een Fonds voor Bestaanszekerheid, dat gespijsd wordt door werkgeversbijdragen. De mogelijk belangrijkste opmerking is dat in 2009 de kostprijs voor de uitkeringen substantieel hoger zal liggen! Als u dat niet gelooft, neem dan figuren 1, 2 en 3 uit dit rapport er nog maar eens bij.

Tabel 2. Bedragen voor tijdelijke werkloosheid (alle vormen samen), voor België en het Vlaams Gewest (2000-2008).

	België	Vlaams Gewest	Kostprijs per arbeider, België	Kostprijs per arbeider, Vlaams Gewest
2000	281 621 023	174 791 381		
2001	338 049 831	209 546 680		
2002	388 694 016	241 389 782		
2003	427 564 287	267 526 966	370,1	354,2
2004	404 947 127	240 374 499	348,1	316,8
2005	417 038 260	243 901 886	352,8	317,2
2006	401 761 999	226 550 926	335,3	292,4
2007	381 410 369	207 094 087	314,9	266,2
2008	430 637 359	242 057 337	347,6	307,2

Bron: RVA, RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

De kost wordt evident betaald uit bijdragen. Met andere woorden, uitbreiding van het toepassingsgebied zal op termijn onvermijdelijk leiden tot een toename van de werkgeversbijdragen, net op een moment waarop de sociale partners proberen de loonkosten ietwat te drukken. Let wel, het gaat hier niet zomaar om een vestzak-broekzakoperatie. Neen, het gaat om een vorm van solidariseren van risico's. De werkgevers dragen met zijn allen bij, om de bedreigde speciën onder die werkgevers wat zuurstof te kunnen geven. Daar valt zeker veel positiefs over te zeggen. Maar ook dan kan men zich nog de vraag stellen of deze bijkomende besteding verstandig is. Immers, bij nogal wat 'afnemers' van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gaat het om 'uitstel van executie'. Zonder in zwartgalligheid en doemdenken te willen vervallen, zouden we hier het voorbeeld van de auto-assemblage kunnen aanhalen. Is het verstandig om nog meer geld te pompen in een uitbreiding van een stelsel dat niet de groeigerichte sectoren, maar eerder de dino's van het bedrijfsleven ten goede komt? We geven geen antwoord, 'just food for thought'!

Ten tweede is een uitbreiding van het stelsel van tijdelijke werkloosheid om economische redenen naar bedienden een ongewenste vorm van 'aspectoptimalisering'. Tegenover aspectoptimalisering staat systeemoptimalisering. U raadt het al, met 'systeem' duiden we dan op het overkoepelende 'eenheidsstatuut'. Nu de tijdelijke werkloosheid om economische redenen uit het dossier 'eenheidsstatuut' lichten, betekent dat we de hete aardappel die het eenheidsstatuut toch wel is, weer enkele jaren voor ons uit kunnen schuiven. Dat is niet wenselijk. Het is immers precies in tijden van laagconjunctuur dat zulke overkoepelende 'grote' arbeidsmarktingrepen vorm moeten krijgen, zodat ze geïmplementeerd kunnen worden in tijden van hoogconjunctuur, wanneer de veranderingsbereidheid doorgaans wat groter is.

Ten derde, en in dezelfde lijn, is tijdelijke werkloosheid om economische redenen niet los te zien van andere instrumenten van arbeidsflexibiliteit en nog minder van het ontslagrecht. Iedere Euro-

pese lidstaat kent een specifieke combinatie van wet- en regelgeving met betrekking tot ontslagbescherming, tijdelijke arbeid en arbeidstijdflexibiliteit. De regels die op elk van deze domeinen gelden, moeten steeds in combinatie geanalyseerd worden. Er spelen immers compenserende mechanismen. Belangrijk is hierbij dat tijdelijke werkloosheid om economische redenen steeds gezien wordt als een maatregel ter voorkoming van ontslag. In die zin moet de maatregel ook altijd beschouwd worden als een alternatief voor ontslag. Of tijdelijke werkloosheid om economische redenen als mogelijkheid voorzien moet worden, in welke vorm dat moet en op wie ze dan wel van toepassing moet zijn, is afhankelijk van de wijze waarop ontslag georganiseerd wordt, van de graad van ontslagbescherming en ook van de vorm, inhoud en dekkingsgraad van de reguliere werkloosheidsuitkeringen na ontslag.

Met andere woorden, we moeten eerst in de context van het streven naar een eenheidsstatuut nadenken over een alternatieve invulling van het ontslagrecht. Pas wanneer de basisprincipes van zulk gemoderniseerd ontslagrecht vorm hebben gekregen, kan de opportuniteitstoets van een uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen ten gronde vorm krijgen. Voor een (in alle bescheidenheid), ons inziens zeer serieuze aanzet tot een gemoderniseerd ontslagrecht verwijzen we graag naar Sels (2008).

Kan het anders?

U zal zich afvragen of we nu niet al te lang rond de hete brei draaien. Waarom wachten tot de invoering van een eenheidsstatuut (wachten op Godot?) als een uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen *nu* problemen kan oplossen? Dat lijkt niet wenselijk.

We kunnen instemmen met een snellere uitbreiding naar bedienden op drie voorwaarden. Ten eerste moet het gaan om een uitbreiding van 'bepaalde duur', bijvoorbeeld tot eind 2009, eventueel verlengbaar als het einde van de tunnel nog niet in zicht is. Ten tweede moeten gelijktijdig de debatten over een eenheidsstatuut en een aangepast ontslagrecht heropgestart worden, zodat er ook op middellange termijn een wisseloplossing is en structurele ingrepen de tijdelijke oplapmaatregelen kunnen vervangen. Ten derde moet men bij een uitbreiding zeer nauwgezet over de modaliteiten nadenken. Even stilstaan bij de wijze waarop tijdelijke werkloosheid om economische redenen vorm zou kunnen krijgen onder een eenheidsstatuut is een goede manier om zicht te krijgen op die modaliteiten. In wat volgt schetsen we daarom drie mogelijke manieren om tijdelijke werkloosheid om economische redenen te veralgemenen in een eenheidsstatuut. We vertrekken daarbij van de regel dat de kostprijs van het stelsel na invoering van een eenheidsstatuut niet hoger mag liggen dan de gemiddelde kostprijs in een doorsnee economisch jaar onder het huidige stelsel. Dat is een cruciale regel. In tijden van vergrijzing komt de financiering van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen immers in concurrentie met andere belangrijke financieringsdoelen, zoals de versterking van de pensioenbasis en de gezondheidszorg. Dat betekent met andere woorden dat de spelregels of criteria van toekenning gewijzigd moeten worden. Hoe dat kan? Voor een degelijk antwoord is veel creatief denkwerk nodig. Maar we leggen graag enkele eerste, nog niet volgroeide ideeën voor: beperking van de doelgroep, beperking van de toegang en beperking tot gedeeltelijke schorsing.

Beperking van de doelgroep. Vaak wordt gedacht dat een eenheidsstatuut meteen moet inhouden dat een stelsel zoals tijdelijke werkloosheid om economische redenen meteen uitgebreid moet worden tot *alle* werknemers met een reguliere arbeidsovereenkomst. Niets is minder waar. Het is niet omdat het onderscheid tussen 'in hoofdzaak hoofdarbeid' en 'in hoofdzaak handarbeid' juridisch niet langer als een objectief onderscheidingscriterium gezien wordt, dat verschillen in behandeling nu strijdig zijn met de Grondwet. Met andere woorden, men kan andere onderscheidingscriteria hanteren om de doelgroep van tijdelijke werkloosheid om economische redenen af te bakenen.

Een eerste mogelijkheid is om tijdelijke werkloosheid om economische redenen enkel open te stellen voor werknemers die rechtstreeks betrokken zijn bij de productie (cf. het voorstel van Oth-

mar Vanachter in Knack, 25 februari 2009); of anders geformuleerd, voor die werknemers waarvoor de werkgever door middel van een mededeling aan de RVA aantoont dat de economische moeilijkheden de uitvoering van het werk onmogelijk maken. Een tweede mogelijkheid is om in besluiten te bepalen in welke sectoren en voor welke functies wel/geen schorsing om economische redenen mogelijk is. Daarbij zou het dan kunnen gaan om sectoren die aan bijzonder sterke fluctuatiepatronen onderhevig zijn.

We vinden dit idee zeer nobel, maar moeilijk uitvoerbaar. 'Rechtstreeks betrokken bij de productie' is een erg moeilijk te operationaliseren criterium. Men zal snel de behoefte voelen om dit te specificeren in functie- en beroepenlijsten, iets wat met de huidige heterogeniteit aan productie- en dienstverleningsprocessen onbegonnen werk is. Zulke lijsten zijn overigens binnen de kortste keren verouderd, tenzij men voorziet in omslachtig administratief onderhoud. Overigens, bij zulke bepaling staat men er te weinig bij stil dat wanneer door economische moeilijkheden de uitvoering van de eigenlijke 'productie' onmogelijk wordt, meteen ook het werk in de ondersteuning van die productie onmogelijk wordt. De tweede mogelijkheid, het recht afbakenen tot welbepaalde sectoren, lijkt eveneens erg moeilijk. Niet alleen het bepalen van de sectoren zal moeilijk verlopen. Hetzelfde geldt voor de uitwerking van een aansluitende financieringswijze. Iedereen laten meebetelen voor een recht dat slechts in enkele sectoren kan uitgeoefend worden, is een weinig realistisch scenario.

Beperking van de toegang. Een tweede mogelijkheid om de impact van een uitbreiding onder een eenheidsstatuut te beperken, is door restrictiever om te gaan met de toekenning van tijdelijke werkloosheid om economische redenen. De meest evidente mogelijkheden zijn hier: (1) een inperking van de maximale duurtijd (momenteel vier weken), en/of (2) een uitbreiding van de periode van normaal arbeidsregime tussen twee periodes van economische werkloosheid (momenteel één week), en/of (3) het bepalen van een gecumuleerde maximumduur op jaarbasis (bijvoorbeeld in totaal zes weken op jaarbasis), en/of (4) het bepalen van een maximaal aantal uren tijdelijke werkloosheid per werknemer tewerkgesteld in de onderneming, bijvoorbeeld in een voortschrijdende periode van vijf jaar. Waar het gaat om gedeeltelijke werkloosheid zou men ook kunnen opleggen dat bijvoorbeeld na één maand gedeeltelijke werkloosheid de betreffende werknemer opnieuw beschikbaar geacht wordt voor de arbeidsmarkt, en dus werkaanbiedingen moet aanvaarden die korter zijn dan de vooropgestelde schorsingsduur.

Elk van de vermelde inperkingen moet ertoe leiden structureel gebruik van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen te ontmoedigen en de financiële implicaties bijgevolg in te perken. Zulke verstrenging kan in barre economische tijden weer tijdelijk versoepeld worden. Eigenlijk werken we nu ook al met zulke tijdelijke wijziging van condities. Een volledige schorsing van de arbeid mag in principe maximaal vier weken duren. Na die periode van vier weken moet de werkgever in zijn onderneming gedurende een volledige week het normale arbeidsregime weer invoeren. Deze maximumperiode van vier weken kan op sectoraal niveau echter verlengd worden. Dat is momenteel bijvoorbeeld het geval in de transportsector. De arbeidsovereenkomst voor werklieden mag er voor maximaal dertien weken geschorst worden wegens gebrek aan werk door economische oorzaken. Deze toelating geldt van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009.

Ook een striktere definitie van 'economische redenen' kan het gebruik mogelijk enigszins inperken. De wet geeft momenteel geen definitie. Hierdoor is de maatregel niet alleen ruim interpreteerbaar, maar ook relatief makkelijk inzetbaar. Het is immers aan de werkgever (onder controle van de RVA) om in te schatten of het invoeren van tijdelijke werkloosheid opportuun is. Men kan hier de voorafgaandelijke toetsing evident verstrengen, in lijn met een duidelijker omlijning van het begrip 'economische reden'. Maar dat roept dan meteen de vraag op of bureaucratie en regelgeving niet in de plaats komen van flexibiliteit en vertrouwen.

Beperking tot gedeeltelijke schorsing. Een derde mogelijkheid om de financiële weerslag van een verruiming van de doelgroep op te vangen, is enkel nog gedeeltelijke schorsingen toe te staan. Momenteel heeft de werkgever bij het invoeren van een regeling van tijdelijke werkloosheid om

economische redenen verschillende mogelijkheden. Hij kan alle arbeid volledig laten schorsen of een stelsel van gedeeltelijke arbeid invoeren. Bij een volledige schorsing volgen de werkloosheidsdagen elkaar ononderbroken op gedurende een bepaalde periode. Bij een gedeeltelijke schorsing worden de werkloosheidsdagen met één of meer arbeidsdagen afgewisseld. De toegelaten duur van de periode van economische werkloosheid is overigens afhankelijk van de aard van de schorsing: (a) vier weken bij volledige schorsing, (b) drie maanden in een stelsel van gedeeltelijke arbeid waarbij er voorzien wordt in minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken (doch minstens twee arbeidsdagen), en (c) langer dan drie maanden wanneer de regeling van de gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek op twee weken omvat.

Een beperking tot gedeeltelijke schorsing zou ons dichterbij brengen van de *Kurzarbeit* zoals die in Duitsland gebruikt wordt. Dit is een overigens veelgebruikt systeem dat werkgevers de mogelijkheid geeft om de hoeveelheid gewerkte uren en de corresponderende loonkosten tijdelijk te reduceren (met ruim 40%) zonder werknemers te ontslaan. Werknemers worden bijgevolg niet op non-actief gezet, wel wordt hun arbeidstijd gereduceerd. Het kan daarbij overigens om erg langlopende arbeidstijdvermindering gaan. Met een recente verordening van november 2008 - inspelend op de economische recessie – werd het bedrijven die ergens in 2009 starten met *Kurzarbeit* mogelijk gemaakt om de reductie tot 18 maanden aan te houden. Er wordt overigens ook bij *Kurzarbeit* in compensatie voor de loonderving voorzien. Het daartoe bestemde *Konjunkturelles Kurzarbeitergeld* (Kug) wordt toegekend wanneer door economische oorzaken of door overmacht de wekelijkse arbeidstijd ingekort moet worden. Daartoe moet aangetoond worden dat de economische oorzaak van voorbijgaande aard en onvermijdbaar is. Bovendien wordt pas tussengekomen wanneer minstens een derde van de werknemers met een loonderving van meer dan 10% van het bruto maandloon geconfronteerd wordt. Economische oorzaken worden daarbij overigens vrij breed geïnterpreteerd. Immers, het stelsel kan ook ingeroepen worden bij een reorganisatie, bijvoorbeeld in het kader van een automatiseringsproject of de omschakeling naar een nieuw producttype.

Ook de Nederlandse Regeling Werkijdverkorting kent een vergelijkbare opbouw, al is de toekenning erg restrictief. Werknemers gaan tijdelijk minder uren werken terwijl het salaris wordt aangevuld. Hier gaat het eigenlijk om een tijdelijke ontheffing van het verbod om werknemers voor minder uren dan de contractueel vastgelegde arbeidstijd in dienst te hebben. De werknemers krijgen een aanvullende WW-uitkering, een tijdelijk inkomen op grond van de Werkloosheidswet. Op deze regeling kan slechts beroep gedaan worden in geval van abnormale inzinkingen en na vergunning door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Van de regeling wordt dan ook weinig gebruik gemaakt 'in normale tijden'. Maar de Nederlandse overheid heeft ze recent geactiveerd, als reactie op de economische crisis. Indien een bedrijf vanwege de crisis een acuut omzetverlies lijdt, dan kan het een verzoek indienen. De werkdijdverkorting geldt in beginsel voor zes weken en kan tot maximaal 24 weken verlengd worden. Het aantal werknemers dat per bedrijf onder de regeling kan worden gebracht wordt gerelateerd aan de omzetsdaling volgens het hoofdcriterium. Daalt de omzet met bijvoorbeeld 35%, dan kan voor 35% van het totaal van de arbeidsuren werkdijdverkorting worden aangevraagd. De werknemers blijven in dienst van het bedrijf en ontvangen gewoon loon; de overheid betaalt de uitkering.

Our two cents ...

Onderzoekers zijn (soms) sterk in wikken en wegen, denken in grijswaarden tussen wit en zwart. Ook wij hadden het tot hiertoe over pro's en contra's, sterkten en zwakten, voor- en nadelen en vooral veel nuances. Die arme politici hebben die luxe niet. Ze moeten op basis van vele grijswaarden *pro* of *contra* kiezen, *ja* of *neen* zeggen. Kiezen is daarbij altijd weer een beetje verliezen. Maar ook vooruitgaan.

Om toch tot een duidelijk advies te komen, kruipen we even in de huid van de politicus / sociale partner. We geven een advies ('our two pennies worth ...'), en maken daarbij graag gebruik van de drie geschetste alternatieve scenario's.

1. Verruim de economische werkloosheid naar bedienden. Laat u daarbij niet tegenhouden door de directe meerkost, want die krijgt u anders via meer (langdurige) werkloosheid uiteindelijk toch gepresenteerd;
2. Opteer als goede huisvader voor een opstart in een voorzichtige variant. Hanteer daarom bij de bedienden enkel voor een financieel minder ingrijpende gedeeltelijke werkloosheid of *Kurzarbeit*. Denk bijvoorbeeld aan een bepaald volume aan voltijds equivalente arbeidsdagen dat opgenomen mag worden in een formule van gedeeltelijke werkloosheid, en waarbij – om de prikkel tot continuering van de bedrijfsactiviteit voldoende groot te houden - bijkomende voorwaarden gesteld worden met betrekking tot de spreiding van dat volume over de periode van gedeeltelijke werkloosheid (bv. minstens twee arbeidsdagen per week);
3. Beperk de verruiming naar bedienden in de tijd (een *tijdelijke* tijdelijke werkloosheid voor bedienden als het ware), en leg daarbij een eerste eindpunt op 31 december 2009;
4. Bewaak de tijdelijkheid van de uitbreiding streng, zodat een tijdelijke hulpmiddel niet de status krijgt van 'verworven recht' (een tweede scenario 'brugpensioen' kunnen we missen als kiespijn);
5. Vraag in ruil het engagement van alle sociale partners om ook in crisistijd het debat over het eenheidsstatuut op kruissnelheid te houden, en spits de aandacht daarbij toe op alternatieve scenario's voor ontslagrecht en tijdelijke werkloosheid.

Literatuur

Sels, L. & Van Hootehem, G., (2001), Seeking the balance between flexibility and security: A rising issue in the low countries, *Work, Employment and Society*, 15 (2): 327-352.

Sels, L. (2008), Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18 (2), 54-70.

Sels, L., Herremans, W., De Winne, S. & Tielens, M. (2008), *Welke bedrijfstakken kraken onder de demografische druk? Een vergelijking Wallonië-Vlaanderen*. Leuven: Steunpunt WSE.