

SAMSONITE: 30-URENWEEK REDT ALLE 160 JOBS

Arbeidsduurvermindering: een toekomstgerichte oplossing om jobs te redden in tijden van coronacrisis



Samenvatting

- ✓ **Ontsla uren, geen mensen.** Arbeidsduurvermindering is een toekomstgerichte oplossing in tijden van coronacrisis. Zo zorg je voor behoud van arbeidsplaatsen. Het redden van jobs betekent het behoud van sociale zekerheidsbijdragen en het vermijden van werkloosheidsuitkeringen.
- ✓ Bij Samsonite kan de overgang van de huidige 38-urenweek:
 - naar een 30-urenweek, met behoud van loon, alle 160 jobs redden die de multinational wil schrappen.
 - naar een 34-urenweek, met behoud van loon, alle 94 vaste jobs redden die de multinational wil schrappen.
- ✓ Het redden van alle 160 jobs met een 30-urenweek of tenminste 94 vaste jobs met een 34-urenweek kan perfect gebeuren **met loonbehoud** voor alle werknemers. Dit kost Samsonite niets extra. Integendeel, de overheid voorziet subsidies.
- ✓ Het is een rechtvaardige oplossing, en heeft nauwelijks invloed op de winsten van Samsonite. Samsonite International maakte tussen 2016 en 2019 meer dan één miljard dollar winst.
- ✓ Het invoeren van een 30-urenweek heeft grote voordelen voor de werknemers en de samenleving:
 - Het maakt werk werkbaarder. Hoge werkdruk maakt werknemers langdurig ziek. Die vallen terug op een ziekte-uitkering ten laste van de sociale zekerheid, terwijl de oorzaak werk gerelateerd is.
 - Het heeft een positieve impact op concentratie en creativiteit. Dat wijzen talrijke studies en praktijkvoorbeelden uit.
 - Het zorgt voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het zijn meestal vrouwen die deeltijds werken en loon inleveren. Met de 30-urenweek als nieuwe voltijdse norm verkleinen we de kloof.

Jobs redden in tijden van coronacrisis... Mission impossible of kan het?

Op 8 mei raakte bekend dat Samsonite wil herstructureren. Op 29 mei maakte de multinational de cijfers bekend. 94 vaste banen en 66 tijdelijke banen staan op de helling in de vestiging in Oudenaarde. 160 jobs in totaal. Samsonite haalt de volgende redenen aan voor de herstructurering¹:

- De verspreiding van het coronavirus, met lockdowns en de sluitingen van winkels tot gevolg.
- De instorting van toerisme en internationaal reizen, onder meer door de crisis in de luchtvaartsector.
- De te zware kostenstructuur van het bedrijf.

De impact van het coronavirus op de economie is duidelijk. De werkende bevolking, in België en daarbuiten, is zwaar getroffen. Bij Samsonite in Oudenaarde staan de arbeiders al sinds midden maart op tijdelijke werkloosheid. De bedienden werken van thuis uit. Aanvankelijk zou de helft van de arbeiders vanaf 1 april aan het werk gaan en de helft van de bedienden op technische werkloosheid gezet worden.² Samsonite had aanvankelijk dus het vooruitzicht om de productie opnieuw op te starten, maar besloot in mei om 160 jobs te schrappen.

Er bestaat nochtans een middel om te ontsnappen aan deze absurditeit. De PVDA stelde reeds in het boek "De miljonairstaks en 7 andere ideeën om de samenleving te veranderen" (EPO, 2015) een 30-urenweek voor, waarbij technologie het werk voor alle werknemers kan verlichten.³

De studiedienst van de PVDA berekent in deze studie dat de invoering van de 30-urenweek bij Samsonite alle 160 jobs kan redden die de multinational wil schrappen. De invoering van een 34-urenweek redt minstens de 94 vaste jobs. De conclusie is duidelijk: ontsla uren, géén mensen. Dat is perfect betaalbaar.

We bewijzen in deze studie, met de nodige cijfers, dat Samsonite meer dan winstgevend is en deze coronacrisis dus perfect kan doorstaan, zonder dat daar ook maar één job voor moet sneuvelen.

¹ Persbericht Samsonite (29/05/2020): <https://samsonite.oserieux.be/persmededeling#>

² "Economische schade Oost-Vlaanderen geschat op 4.92 miljard euro: "Welvaart in gevaar"", in: *Het Nieuwsblad – Vlaamse Ardennen/Gentse rand* (26/03/2020).

³ Het hoofdstuk over de 30-urenweek is online beschikbaar: <https://archieff.pvda.be/artikels/neem-weer-de-tijd-de-30-urenweek>

Arbeidsduurvermindering: 30u of 34u

Wij schuiven een scenario van arbeidsduurvermindering naar voor waarin alle jobs worden gered dankzij een 30-urenweek. Het alternatieve scenario is er een waarin 94 vaste jobs worden gered dankzij een 34-urenweek. We bekijken eerst beide scenario's en de gevolgen die dit zal hebben voor de werknemers. Verder in deze studie tonen we aan dat de arbeidsduurvermindering perfect betaalbaar is en welke positieve gevolgen dit heeft voor de samenleving.⁴

Scenario 1: Alle 160 jobs worden gered met een 30-urenweek

Aantal werknemers bij Samsonite op dit moment:	814
Aantal jobs dat Samsonite wil schrappen:	160
Aantal jobs dat Samsonite beoogt na de herstructurering:	654

Met andere woorden, Samsonite wil het aantal jobs verminderen met **19,66%**.

Wij stellen voor om de 160 jobs te behouden. In plaats van 19,66% van de jobs te schrappen, verminderen we het aantal uren met 21,05%. Dat betekent een vermindering van 38u per week naar **30u per week**. Het resultaat van deze arbeidsduurvermindering is dat werknemers vier dagen van 7,5u zullen presteren.

Scenario 2: Alle 94 vaste jobs worden gered met een 34-urenweek

Aantal werknemers bij Samsonite op dit moment:	814
Aantal vaste jobs dat Samsonite wil schrappen:	94
Aantal tijdelijke jobs dat Samsonite wil schrappen:	66
Aantal jobs na de herstructurering, zonder vaste jobs te schrappen:	748

We kunnen de 94 vaste jobs behouden door in plaats van ze te schrappen het aantal uren te verminderen met 11,55%.⁵ Dat betekent een vermindering van 38u per week naar **33,61u per week**. Het resultaat van deze arbeidsduurvermindering is dat werknemers vier dagen van 8,4u zullen presteren.

⁴ Alle berekeningen die we hebben gemaakt, zitten als bijlage bij deze studie.

⁵ 11,55% is het percentage vaste jobs dat Samsonite wil schrappen op het totaal aantal werknemers (814). De 66 tijdelijke jobs komen overeen met 8,11%. Beide percentages samengeteld, geeft 19,66%. Dat is het aantal jobs dat Samsonite wil schrappen.

Arbeidsduurvermindering: de enige juiste keuze

Het resultaat van de arbeidsduurvermindering is duidelijk: de werkgelegenheid bij Samsonite wordt gered. Een ander positief gevolg is dat de werkdruk voor de arbeiders en de bedienden zal dalen. Het is belangrijk om bij dit punt stil te staan, omdat het verbonden is aan de manier waarop Samsonite het werk na de coronacrisis zal organiseren. Kiezen om 160 jobs te schrappen, betekent dat Samsonite zoveel zegt als: “654 overblijvende jobs, dat is vanaf nu de standaard.” Eens de coronacrisis voorbij is en de productie terug opveert, loert het gevaar van flexibiliteit voor de overblijvende werknemers en flexibele jobs voor nieuwe werknemers om de hoek. Het aantal effectieven bij Samsonite, 654 na de herstructurering, wordt gekozen op basis van het huidige dalmoment in de productie als gevolg van de coronacrisis. Bij piekmomenten of een stijgende productie zal Samsonite teruggrijpen naar het presteren van overuren en het inschakelen van interimkrachten.

Dit gevaar bestaat wel degelijk: begin juni stelden de werkgeversorganisaties Voka en VBO hun “relanceplannen” voor, waarmee zij de werknemers meer flexibiliteit willen opleggen (naast nog een resem andere maatregelen).⁶ In het zogenaamde *4x4-turborelanceplan* van het VBO lezen we bijvoorbeeld een oproep voor “ingrijpende aanpassingen van de arbeidsorganisatie”.⁷ Het VBO bedoelt daarmee het volgende: “Een wettelijk kader dat meer flexibiliteit (bijv. inzake arbeidsduur en overuren, avond- en weekendwerk, glijdende werkuren) toelaat op maat van de onderneming [...]”.⁸ Laten we nog vermelden dat Samsonite lid is van Agoria, de sectorfederatie voor de technologische industrie.⁹ Agoria is aangesloten bij het VBO.¹⁰

Er zijn dus twee mogelijkheden om uit te kiezen. Ofwel kiezen we voor de recepten van Samsonite, Agoria en het VBO: meer flexibiliteit voor de werknemers om de winsten van Samsonite te verhogen. Ofwel kiezen we voor arbeidsduurvermindering: behoud van jobs en minder werkdruk voor de werknemers van Samsonite, zonder dat dit in de verste verte aan de winsten van Samsonite raakt. Volgens ons is arbeidsduurvermindering de enige juiste keuze.

⁶ PVDA, *Hoe het patronaat ons de crisis wil laten betalen: analyse van de plannen van Voka, VBO en UWE* (03/06/2020). Zie: <https://bit.ly/37Zhbug>

⁷ VBO, *4x4-turborelanceplan. Economisch, sociaal, ecologisch en digitaal*, p. 5. Zie: <https://bit.ly/2Vlwvw3>

⁸ VBO, *4x4-turborelanceplan. Economisch, sociaal, ecologisch en digitaal*, p. 5. Zie: <https://bit.ly/2Vlwvw3>

⁹ De leden van Agoria kunnen opgezocht worden via de website van de organisatie. Zie: <https://bit.ly/2Zer1Eq>

¹⁰ Zie: <https://www.vbo-feb.be/wie-zijn-we/sectorfederaties/>

Arbeidsduurvermindering: perfect betaalbaar

Uit onze berekeningen¹¹ blijkt dat een arbeidsduurvermindering perfect betaalbaar is voor Samsonite. Sterker nog: het kost Samsonite niets extra. In totaal zal Samsonite zelfs minder moeten besparen dankzij de subsidies voor arbeidsduurvermindering.

De geschatte totale personeelskost vandaag bedraagt net geen 48 miljoen euro. Samsonite wil door 160 jobs te schrappen 9,5 miljoen euro aan personeelskosten besparen. Dankzij de arbeidsduurvermindering zal deze besparing echter lager liggen omwille van de volgende factoren:

- De personeelskost blijft hetzelfde, omdat het om een arbeidsduurvermindering **met loonbehoud** gaat.
- In de personeelskost zit ook de kost van de directie, die de personeelskost optrekt.
- Ontslagvergoedingen zouden ettelijke miljoenen kosten.
- De overheid geeft subsidies voor arbeidsduurvermindering.¹²

Hoeveel subsidies de overheid geeft, hangt af van de het scenario dat we volgen.

- In het scenario van een 30-urenweek krijgt Samsonite 3.256.000 euro in het eerste jaar en in het tweede, derde en vierde jaar telkens 1.302.400 euro.
- In het scenario van een 34-urenweek krijgt Samsonite 2.992.000 euro in het eerste jaar en in het tweede, derde en vierde jaar telkens 1.196.800 euro.

Alleen al met de overheidssubsidies daalt het bedrag dat Samsonite jaarlijks wil besparen. Het bedrag zal in de realiteit nog lager liggen omwille van de bovengenoemde factoren. Samsonite beroept zich bovendien op de situatie in de luchtvaartsector om de herstructurering te verantwoorden: er zal pas een herstel zijn van de vluchtbewegingen in 2023 of 2024.¹³ Aangezien Samsonite beroep kan doen op vier jaar overheidssubsidies als het een arbeidsduurvermindering doorvoert, kan het bedrijf deze crisis gemakkelijk overbruggen.

Er zijn dus twee mogelijkheden. Ofwel bespaart Samsonite 9,5 miljoen euro en schrappt het 160 jobs. Ofwel behoudt Samsonite de jobs en bespaart het bedrijf een bedrag van ongeveer 6 miljoen euro gespreid over 4 jaar. Er is geen enkele reden om niet te kiezen voor deze laatste mogelijkheid.

Merk ook op dat Samsonite de voorbije 4 jaar (2016-2019) door de taxshift een fiscaal cadeau kreeg van 4,4 miljoen euro.¹⁴ Het is dus meer dan gerechtvaardigd dat de samenleving nu iets teruggeeft, namelijk jobbehoud via arbeidsduurvermindering.

¹¹ Zie de bijlage bij deze studie.

¹² Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Collectieve arbeidsduurvermindering en vierdagenweek*. Zie: <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden/collectieve-arbeidsduurvermindering-en> ; De regering kondigde op 12 juni aan dat het arbeidsduurvermindering aanmoedigt voor bedrijven in herstructurering om ontslagen te vermijden. Zie: <https://bit.ly/30WNNDj>

¹³ AVS, *Ontslagen Samsonite* (29/05/2020). Zie: <https://www.youtube.com/watch?v=nv6YgNr4QaI>

¹⁴ <https://www.hetacv.be/rekentool/taxshift-bereken-wat-je-onderneming-wint>

Arbeidsduurvermindering met loonbehoud zet de vraag centraal: wie zal de coronacrisis betalen?

In onze scenario's voor arbeidsduurvermindering behouden de werknemers van Samsonite hun loon en dus hun koopkracht. Het zou onaanvaardbaar zijn als de werknemers zelf opdraaien voor de banen die gered worden door op hun loon in te leveren. Het bedrag dat Samsonite wil besparen, zal sowieso al lager liggen dankzij overheidssubsidies en factoren zoals de personeelskost van de directie. Samsonite kan het resterende bedrag perfect zelf betalen met de winsten die het bedrijf de voorbije jaren gemaakt heeft. Vanaf 2016 tot en met 2019 maakte het moederbedrijf Samsonite International meer dan één miljard dollar winst. De enkele miljoenen die van de besparing overblijven, zijn een peulschil in vergelijking met dit winstcijfer.

Winst Samsonite International (2016-2019)¹⁵

- 2016: 274.825.000 dollar
- 2017: 355.441.000 dollar
- 2018: 257.200.000 dollar
- 2019: 153.400.000 dollar
- *Totaal:* 1.040.866.000 dollar

Het loont ook de moeite om eens te kijken naar de vergoedingen van Kyle Gendreau, de CEO van Samsonite. Terwijl Samsonite de laatste vier jaar meer dan één miljard dollar winst maakte, kreeg Gendreau een vergoeding van meer dan 13 miljoen dollar.

Vergoedingen Kyle Gendreau (2016-2019)¹⁶

- 2016: 3.194.000 dollar
- 2017: 2.818.000 dollar
- 2018: 3.200.000 dollar
- 2019: 4.400.000 dollar
- *Totaal:* 13.612.000 dollar

Ten slotte zijn ook de dividenden die Samsonite Europe (met hoofdzetel in Oudenaarde) uitkeerde, veelzeggend. In 2016 kregen de aandeelhouders 42 miljoen euro aan dividenden, 43 miljoen euro in 2017 en 40 miljoen euro in 2018.¹⁷ Het gaat telkens om ongeveer vier vijfde van de winst van dat jaar.

De te zware kostenstructuur moet dus bij deze factoren gezocht worden: de hoge vergoedingen die de CEO krijgt en de tientallen miljoenen aan dividenden voor de aandeelhouders. Het zijn dus niet de werknemers die verantwoordelijk zijn voor de zware kostenstructuur bij

¹⁵ De winstcijfers komen uit de jaarverslagen van Samsonite, te raadplegen via:

<https://www.samsonite.com/investors/annualreports.do>. De winstcijfers staan aangeduid als "profit fort he year" (2016: p. 137 ; 2017: p. 151 ; 2018: p. 151 ; 2019, p. 6).

¹⁶ De vergoedingen van Kyle Gendreau komen uit de jaarverslagen van Samsonite, te raadplegen via:

<https://www.samsonite.com/investors/annualreports.do>. (2016: p. 221 ; 2017: p. 241 ; 2018: p. 238 ; 2019, p. 242).

¹⁷ Zie de jaarrekeningen van Samsonite Europe, 2016-2018.

Samsonite. Het is dan ook onaanvaardbaar dat zij hun job en hun inkomen zouden verliezen door de herstructurering, of dat zij het behoud van hun job door arbeidsduurvermindering moeten betalen met loonverlies. Samsonite maakte de voorbije jaren genoeg winst om de coronacrisis te kunnen overbruggen.

Natuurlijk kosten de overheidssubsidies voor arbeidsduurvermindering geld. En de tijdelijke werkloosheid voor de werknemers van Samsonite kost ook geld. Daarom geldt de vraag wie de coronacrisis moet betalen niet alleen voor de werknemers van Samsonite, maar voor elke burger in het land, voor de samenleving in haar geheel.

Op bedrijfsniveau zeggen we: het is niet aan de werknemers van Samsonite om voor de coronacrisis op te draaien. Samsonite kan deze crisis perfect overbruggen met het meer dan één miljard dollar winst van de voorbije vier jaar. Naar de samenleving zeggen we eveneens dat het niet aan de werkende klasse is om de coronacrisis te betalen. Daarom wil de PVDA een coronataks op multimiljonairs heffen. Enkel de superrijken worden belast. De taks brengt 15 miljard euro op. Dankzij de taks komt de factuur van de coronacrisis niet terecht op de schouders van de werknemers. Meer dan 70.000 mensen tekenden onze petitie voor een coronataks al: <https://www.pvda.be/coronataks>



Bijlage 2: corona-arbeidsduurvermindering voor bedrijven in herstructurering (01/07/2020)

In het dossier over arbeidsduurvermindering bij Samsonite als alternatief voor ontslagen, vermeldden we op p. 6 dat de overheid subsidies geeft voor arbeidsduurvermindering. Enerzijds verwezen we hierbij naar de bestaande regeling, op basis waarvan wij berekenden hoeveel subsidies Samsonite zou krijgen bij het scenario van een 30-urenweek en een 34-urenweek. Anderzijds verwezen we ook naar de aankondiging van de regering van 12 juni waarin zij arbeidsduurvermindering aanmoedigt voor bedrijven in herstructurering om ontslagen te vermijden. De concrete maatregelen waren nog niet bekend op het moment dat wij ons dossier finaliseerden. Op 1 juli verscheen het Koninklijk Besluit over deze maatregel in het Belgisch Staatsblad.¹⁸

Het grootste verschil met de bestaande regeling is dat de werkgever nu arbeidsduurvermindering tijdelijk voor maximum één jaar kan invoeren. Er zijn ook extra opties toegevoegd. In het kort komt het neer op¹⁹:

- 1° indien de arbeidsduur werd verminderd met een vijfde = 600 euro per werknemer per kwartaal
- 2° indien de arbeidsduur werd verminderd met een vierde = 750 euro per werknemer per kwartaal
- 3° indien de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld onder 1° gecombineerd wordt met een tijdelijke invoering van de vierdagenweek = 1.000 euro per werknemer per kwartaal
- 4° indien de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur bedoeld onder 2° gecombineerd wordt met een tijdelijke invoering van de vierdagenweek = 1.150 euro per werknemer per kwartaal

De nieuwe regeling bevestigt wat wij in ons dossier schrijven: arbeidsduurvermindering is een alternatief tegen jobverlies. Het is de enige juiste keuze tegenover de herstructureringsplannen van Samsonite, maar ook tegenover de toekomstige flexibilisering voor werknemers die Samsonite met de steun van Agoria en het VBO beoogt zodra de coronacrisis voorbij is en de productie terug opveert.

¹⁸ Belgisch Staatsblad (01/07/2020), te raadplegen via: <http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/summary.pl>.

¹⁹ Zie ook: https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2011-01/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/targetgroupreduction.html