

De ene ongelijkheid is de andere niet

Bedenkingen bij een mogelijke eenmaking van de werknemersstatuten

De aanloop naar de volgende Sociale Verkiezingen is begonnen. Arbeiders en bedienden zullen naar aloude traditie nog steeds op aparte lijsten staan. Dat is een gevolg van het statutaire onderscheid tussen arbeiders en bedienden. De link met de discussie rond de eenmaking van het werknemersstatuut lijkt vanuit dit oogpunt dan ook voor de hand liggend. Toch is dit aspect weinig of niet aanwezig in de wijze waarop, en de argumenten waarmee, het debat tot nu toe gevoerd werd. In deze bijdrage willen we dit wat op de voorgrond brengen. Door deze link expliciet te leggen wordt immers pas duidelijk wat de mogelijke gevolgen van een eenmaking zouden kunnen zijn voor de structuur en kwaliteit van het sociaal overleg. Voorlopig blijft deze link tussen statutaire opdeling en het functioneren van het sociaal overleg in het debat rond de eenmaking onderbelicht. Hierdoor loopt men het risico om op termijn de ene ongelijkheid – de aangeklaagde arbeidsrechtelijke verschillen – door een andere – mogelijke Matheüseffecten in de sociale vertegenwoordiging – te vervangen. De stellingen die in dit stuk worden ingenomen zijn gebaseerd op empirisch, wetenschappelijk onderzoeksmateriaal.¹

Aanleiding

“Er zijn onrechtvaardige verschillen in de arbeidsrechtelijke voorwaarden die aan de werknemersstatuten van arbeiders en bedienden worden gekoppeld. Om die verschillen weg te werken, moeten de statuten dan ook samengevoegd of eengemaakt worden. Het onderscheid hoofdarbeider – handarbeider, dat historisch aan de basis van het onderscheid ligt, is immers toch voorbijgestreefd en niet meer relevant.” Zo kunnen we in het kort de rede-

nering samenvatten die het debat rond de mogelijke eenmaking van de werknemersstatuten drijft. Deze redenering gaat echter te snel aan een aantal zaken voorbij.

Vooreerst kan de vraag gesteld worden of het onderscheid tussen hoofdarbeiders en handarbeiders inderdaad zo voorbijgestreefd en irrelevant is als wel wordt beweerd. In een eerdere bijdrage in dit tijdschrift (De Weerd & De Witte, 2001a), toonden we op basis van empirische gegevens reeds aan dat de fysieke belasting van werknemers, d.i. handenwerk, lawaai- en geurhinder, enz., nog steeds het belangrijkste kenmerk is waarmee we arbeiders in de secundaire en tertiaire sector van bedienden kunnen onderscheiden. Het vertrekpunt van het debat lijkt dus wankel. Dit is echter geen probleem. Want we hebben dit argument überhaupt niet nodig om de onrechtvaardige verschillen tussen de statuten aan te klagen. De onrechtvaardige verschillen, denk o.m. aan opzeggingstermijn, carensdag, vakantie-

regeling, kunnen in tegenstelling tot het hoofdhand-vraagstuk, puur op zich als een achterhaald maar kunstmatig gehandhaafd arbeidsrechtelijk onderscheid bestempeld worden. Er zijn weinig of geen valabele argumenten meer aan te halen die het bestaan van deze verschillen nog kunnen rechtvaardigen. Op het eerste gezicht kan het waarschijnlijk van minder belang lijken welke nu precies de juiste aanleiding is om het debat rond de eenmaking te openen. Zoals verder zal wor-

den aangetoond, is het bepalen van de juiste aanleiding, het formuleren van een heldere probleemstelling, echter van groot belang op het moment dat er naar een gepaste en efficiënte oplossing moet worden gezocht, zonder al te veel onbedoelde en ongewenste neveneffecten.

Afleiding

Zoals in de inleiding gesteld, is de volgende stap in de kernredenering binnen het huidige statutende-bat: *“als er onrechtvaardige arbeidsrechtelijke verschillen bestaan tussen het arbeidersstatuut en bediendestatuut, wordt dit best opgelost via een ‘fusie’ van deze statuten”*. Enkel zo, is de redenering, kunnen de bestaande verschillen tussen beide werknemersgroepen weggewerkt worden. Ook hier zijn bedenkingen bij te plaatsen. Leidt deze redenering immers niet teveel af van een tweede, zeer belangrijke functie van het statuut? Met name de functie die het statuut vervult als structurerend mechanisme binnen het sociaal overleg. En is de eenmaking van de statuten de enige en/of juiste weg om de aangeklaagde onrechtvaardige verschillen weg te werken? Laat ons met deze laatste vraag beginnen, want door deze te beantwoorden krijgen alle voorgaande vragen vanzelf een antwoord.

Omleiding

Doordat de argumentatie voor de eenmaking vaak opgebouwd wordt vanuit de – niet helemaal correcte – veronderstelling dat het onderscheid tussen hoofd- en handarbeid irrelevant zou geworden zijn, volgen de voorgestelde oplossingen hetzelfde spoor. Als het onderscheid irrelevant is, moet het worden opgeheven, klinkt het dan. Het onderscheid is echter nog relevant, maar dat betekent niet dat de klassiek geciteerde verschillen in arbeids- en loonvoorwaarden tussen de statuten gerechtvaardigd zouden zijn. Deze verschillen zijn echter verschillen van louter arbeidsrechtelijke aard. Zij zouden via puur juridische weg kunnen weggewerkt worden. Natuurlijk kan dat ook via een volledige ‘opheffing’ van het statutaire onderscheid, maar dat is een omweg. En de vraag is of die omweg nodig is, wanneer men kijkt naar de ge-

volgen die deze omweg heeft voor de structuur en de kwaliteit van het sociaal overleg.

Het is immers door de sociale vertegenwoordiging te structureren langsheen de statutaire opdeling, dat de verschillende werknemersgroepen een evenredige vertegenwoordiging kennen binnen de bestaande overlegorganen en -kanalen. Deze structuur mee opheffen terwijl men eigenlijk enkel een aantal arbeidsrechtelijke verschillen wil gelijktrekken, lijkt dan ook een paardenmiddel. De gevolgen zijn per slot van rekening groot. Het statutaire onderscheid opheffen, betekent dat de volledige werknemersbevolking niet via een gestratificeerde structuur zoals nu, maar als één groep naar de sociale verkiezingen zou trekken. Dat is waarschijnlijk geen probleem wanneer men er van uit gaat dat dit een homogene groep is, met dezelfde belangen, verwachtingen, opvattingen en prioriteiten. Onderzoek heeft echter ten overvloede aangetoond dat binnen de werknemersbevolking er coherente groepen bestaan, die zowel wat betreft hun jobkenmerken (De Weerd & De Witte, 2002) als wat betreft hun houdingen, cultuur en verwachtingen (De Witte, 1994 & 1997; De Weerd & De Witte, 2001b), van elkaar verschillen.

In een scenario waarbij de werknemersgroep als één geheel haar vertegenwoordiging moet organiseren, is de kans dat er Matheüseeffecten in de sociale vertegenwoordiging zullen ontstaan, niet irreëel. Meer concreet kan men verwachten dat de hogeropgeleide beroepsgroepen, mensen in hogere functies, het laken van de vertegenwoordiging naar zich toe zullen trekken en ze zullen afstemmen op maat van hun eigen belangen. Er bestaan overigens al bedrijfscases in Vlaanderen waar alle werknemers een bediendestatuut kregen, en het zonet geschetste scenario zich al na een jaar begon te ontwikkelen en de sociale rust in het bedrijf op de helling zette. Bovendien blijkt ook uit onderzoek dat de belangen en verwachtingen van arbeiders en bedienden in zekere mate van elkaar verschillen (De Witte, 1993). Het is dan ook niet onzinnig te veronderstellen, dat door het geschetste proces de ontevredenheid bij de lagergeschoolde groepen zou toenemen, en zij meer en meer het gevoel zullen krijgen dat niemand echt hun belangen verdedigt. Het is op dit soort ontevredenheid dat extreem rechts teert of wil teren (De Weerd, De Witte & Descheemaeker, 2003). Ook vanuit dit standpunt is het nadenken over de mogelijke gevolgen van een volledige eenmaking van de statu-

ten dan ook een oefening die gemaakt moet worden.

Yves De Weerd
HIVA
K.U.Leuven

Hans De Witte
Onderzoeksgroep voor Stress, gezondheid en welzijn
K.U.Leuven

Noot

1. Deze bijdrage werd als onderzoekspaper voorgesteld op de Arbeidsmarktonderzoekersdag van het Steunpunt WAV, VUB, Brussel, 2003.

Referenties

De Weerd, Y., & De Witte, H. (2001a). Ongelijkheid aan het werk. Oordelen van arbeiders, bedienden en leidinggevenden over sociale ongelijkheid en mobiliteit. *OVER WERK*. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 11(1-2), 207-212.

De Weerd, Y., & De Witte, H. (2001b). Economische progressiviteit bij werknemers. Geworteld in hun arbeid? *Tijdschrift voor Sociologie*, 22(3).

De Weerd, Y., & De Witte, H. (2002). Geldig, maar daarom nog niet legitiem. Over de objectieve verschillen in jobkenmerken achter de statutaire opdeling in arbeiders en bedienden. In G. Vandenbroucke, *Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001. Verslagboek* (pp. 331-347). [WAV Dossier]. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

De Weerd, Y., De Witte, H., & Descheemaeker, F. (2003). Sirenes aan stuurboord? Over de mogelijke impact van sociaal-economische veranderingen op de vatbaarheid van Vlaamse werknemers voor extreemrechtse ideeën. *OVER WERK*. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 13(3), 162-166.

De Witte, H. (1993). Bestaat er een 'bediendecultuur'? Een verkenning van de denkbeelden van bedienden en kaderleden. In P. van der Hallen, *Krijtlijnen uit het verleden. Richtsnoeren voor de toekomst?* (pp. 7-33). LBC-congres 1993, Antwerpen.

De Witte, H. (1994). *Op zoek naar de arbeidersklasse. Een verkenning van de verschillen in opvattingen en leefstijl tussen arbeiders en bedienden in Vlaanderen, Nederland en Europa*. Leuven/Amersfoort: Acco.

De Witte, H. (1997). De ideologische cultuur van arbeiders in Vlaanderen. Een replicatie en uitbreiding op basis van de ISPO-data. *Tijdschrift voor Sociologie*, 18(1-2), 53-78.