

# Bedienden of arbeiders gewenst, een gekleurd debat

*Het debat dat in deze editie gevoerd wordt onder de noemer 'moeten er nog arbeiders, bedienden, ambtenaren zijn?' verraadt hopelijk niet de vraag of er nog werknemers moeten zijn. Een minstens even boeiende vraag overigens, waarbij ik toch heel even wil stilstaan. In een streven om al wat nog 'onderscheid' heet weg te zuiveren op basis van de semantisch zwaardere term 'antidiscriminatie' lijken er krachten actief die absolute gelijkheid tot het hoogste doel verheffen. Het moderne gelijkheidsdoel dat in sommige politieke, in veel patronale en sporadisch in intellectuele kringen wordt gehuldigd heiligt echter merkwaardige middelen. 'Weg met het ambtenarenstatuut' is dan een saneringsvariant op 'weg met de ambtenaren' (of toch met minstens 30 000 volgens VBO-baas Rudy Thomaes). 'Weg met de discriminerende maatregelen ten aanzien van zelfstandigen in de sociale zekerheid' wordt dan het alibi om de terechte veralgemening van de verzekering voor de kleine ziekerisico's te laten dragen door het werknemersstelsel (182 miljoen euro... dank u wel werknemers). En 'weg met arbeiders en bedienden' is vaak een hypocriete variant op 'weg met de hoge opzeggingstermijnen voor bedienden'. Het heeft er dus nogal eens de schijn van dat de gelijkheidspleiters andere opties hebben dan werknemersbelangen. En wie van syndicale zijde voor enige nuancering pleit of wat durft tegenstribbelen wordt meteen de mond gesnoerd met de stelling dat vakbonden nog enkel in het bestaan en bestendigen van de eigen structuren geïnteresseerd zijn. Ik laat de beschouwingen omtrent de noodzaak van ambtenaren met aangepast statuut, omdat het onlosmakelijk verbonden is aan het principe van een behoorlijk werkende openbare dienstverlening, hier buiten beschouwing. 'Nog nood aan arbeiders en/of bedienden?' rest dus als pertinente want boeiende vraag bij wat volgt.*

## Geen onderscheid of nieuwe onderscheiden?

In wat volgt zal ik uiteraard niet voorbijgaan aan enkele van de items waarrond het harmoniseringdebat echt draait. Wat ik echter vooral wil benadrukken is dat het een debat vergt en dat dit helemaal niet gediend is met wat hocus-pocus-gehaspel of de schrapping of verschuiving van enkele begrippen in de wet op de arbeidsovereenkomsten. Niet het zoveelste haarfijne lijstje van de verschillen, voorzien van de exacte juridische verwijzingen, is het onderwerp; wel de vraag of verschillen gewenst of toegelaten zijn en waar die zich dan eventueel zouden mogen op richten.

Mocht er vandaag een nieuwe wet op de arbeidsovereenkomsten worden geschreven, zou de kans erg klein zijn dat daarin een onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou voorzien zijn. En de term hoofd- versus handenarbeid zou al helemaal *not done* zijn. Is dit argument voldoende zwaar om de huidige arbeidsrechtelijke bepalingen bij het sociaal huisvuil te zetten? Ik

ben meer dan ooit geneigd om daar met nogal wat nuancering op te antwoorden. Ik ben er immers van overtuigd dat indien een nieuwe wet zou worden gemaakt, er wel degelijk gepleit zou worden om in een onderscheid van werknemersgroepen te voorzien. Voorzeker andere dan deze welke we vandaag kennen, maar 'geen onderscheid' zou waarschijnlijk geen optie zijn. De term 'kaderleden' staat niet in onze arbeidswetgeving vermeld en duikt slechts bij afgeleide op. Met name in de wetgeving voor de verkiezingen in ondernemingsraden, waarin een apart kaderkiescollege is voorzien. De druk die zeker bij werkgevers én soms in kadermiddens aanwezig is om een specifieke en aangepaste versie van algemene principes in wetgeving om te zetten, is groot. Die druk getuigt van het feit dat de optie 'alles hetzelfde' blijkbaar minder halsstarrig is dan wel eens wordt voorgesteld. Is de juridische checklist welke wordt gehanteerd om een schijnzelfstandige te definiëren gebaseerd op principes van gelijkheid of juist op onderscheid? Er is een sluipende trend om de inkomenshoogte als hét nieuwe indelingscriterium te hanteren. Dat geldt al voor opzeggingstermijnen (voor bedienden), voor proefperiodes, het bestond tot voor kort inzake de verplaatsingsvergoeding, het ligt ter tafel bij de gesprekken over een scholingsbeding. En in menig werkgeversvoorstel duikt inkomen als het objectiefste onderscheidingselement op, in zoverre zelfs dat niet meer de functie, maar het loon dat betaald wordt nog van tel zou zijn om te oordelen of CAO's nog van toepassing dienen te zijn. Onderscheid hoeft overigens niet altijd in de wet op de arbeidsovereenkomsten voorzien te zijn. Onderscheid tussen werknemers onderling wordt sterker geformaliseerd dan de wet op de arbeidsovereenkomsten verraadt. De omvang van de onderneming is een criterium dat niet vermeld staat in de wet op de arbeidsovereenkomsten, maar het is wel een onderscheidingsgrond die qua discriminatie zijn gelijke niet kent. Werknemersrechten zijn op vele terreinen geringer in kleine of middelgrote ondernemingen dan in grote ondernemingen. Is het geen recht hebben op een sluitingspremie of geen beroep kunnen doen op een sociaal overleg die naam waardig, een geringer onderscheid dan een onderscheid dat wel of niet in een carensdag voorziet? Ik pleit zonder enige nuance voor het afschaffen van de carensdag voor arbeiders (die in heel specifieke gevallen ook voor bedienden bestaat), maar het zou naïef zijn te denken dat een geharmoniseerde arbeidsovereenkomstenwet

de onderscheiden werknemersrechten meteen zou hebben weggewerkt.

Het debat over een gelijkschakeling van de wettelijke statuten 'arbeiders' en 'bedienden' is ontegensprekelijk nodig. Het zal juridisch noodzakelijk blijken, immers de beginselen die onze en Europese regelgeving onderbouwen zullen bij consequente toepassing een deel van de arbeidsovereenkomstenwet door de antidiscriminatiemangel halen. Al is het criterium 'discriminatie' verre van eenduidig. De Franse grondwettelijke toets van het de Villepin-vehikel CPE, waarbij toch zonder enige twijfel de werknemersrechten van jongeren als minderwaardig werden beschouwd, leidde niet tot de beoordeling dat er hier van een onrechtmatige discriminatie sprake is. Oude onderscheiden worden dus blijkbaar anders en vaak minder scherp beoordeeld dan nieuwe. Daar is op zich niets mis mee, het toont wel aan dat sociaal-maatschappelijke omgevingsfactoren hun belang hebben. Tijd en tijdsgeest laten overal hun sporen na, ook het arbeidsrecht ontsnapt daar niet aan. Geleidelijkheid kan uitgerekend op dit terrein zijn matigend werk verrichten en ons behoeden voor plotse schommelingen die geen breed draagvlak hebben of godbetert binnen de kortste keren moeten worden herzien. Het legistieke werk van veel volmacht- of programmawetten heeft al voldoende schade aangericht en errata noodzakelijk gemaakt. Dat doet de vraag rijzen of het wegwerken van onderscheiden een gepland en desnoods wat aangepord organisch proces mag zijn, dan wel of er 'grote kuis'-gewijs door die verschillen heen wordt gewalst. Ik pleit voor de eerste aanpak, niet in het minst omdat overgangsregelingen en respect voor toegekende rechten niet misstaan in een rechtstaat.

## **Een bredere discussie gewenst**

Principieel ben ik dus voorstander van een wet op de arbeidsovereenkomsten die de begrippen 'arbeider' en 'bediende' niet langer zou hanteren; ik deel immers de mening van diegenen die stellen dat dit onderscheid juridisch achterhaald is. Bij het ontstaan van de huidige wetgeving was er een overwicht in aantal van arbeiders tegenover bedienden. Sinds een aantal jaren overtreft het aantal werknemers met bediendestatuuat echter dat van diegenen met een arbeiderstatuuat. Een trend die

overigens ook zonder wetwijziging niet meer wordt gekeerd. Dat zou op zich een voldoende reden moeten zijn om – de logica volgend dat de minderheid de meerderheid volgt – aan een reeks juridische nadelen die gelden voor arbeiders een eind te stellen. De opzeggingstermijnen zijn dan het meest spraakmakend voorbeeld, dat van de carensdagen een volgend. Let wel, in beide gevallen in debet voor de arbeiders; dit is van belang omdat een zogenaamde afruil tussen beide (nadelen) daardoor niet denkbaar is. Ook de ruil waarbij bedienden een lagere opzeggingstermijn zouden krijgen om de carensdag voor de arbeiders af te schaffen is niet aanvaardbaar. Dat zou immers neerkomen op het laten betalen van de ziekte van arbeiders door ontslagen bedienden... Er zijn grenzen aan wat werknemerssolidariteit vermag.

De debatten tussen sociale gesprekspartners rond dit thema, want laat ook dat duidelijk zijn, dit is een discussie die in eerste instantie de actoren van de arbeidsovereenkomsten aangaat, zouden een ambitie moeten hebben die verdergaat dan het vervangen van 'arbeider/bediende' door 'werknemer'. Het is, zoals gesteld, meer dan een begrippendiscussie. Een focus die zich richt op de vraag aan wat een moderne regelgeving betreffende arbeidsovereenkomsten moet voldoen, is dus veel decenter. Modern én beschermend voor de zwakste schakel in de relatie, de werknemer, als leidmotief voor het debat, is dat zo onzinnig? Zo komen ook andere punten in discussieperspectief:

- aard van arbeidsovereenkomsten: is een overeenkomst voor bepaald werk nog gewenst?
- vormvereisten: zou een formele overeenkomst niet beter zijn dan de twijfel die ontstaat bij mondelinge overeenkomsten?
- waar dient het proefbeding voor en zijn de huidige termijnen dan valabel?
- zijn concurrentiebepalingen nog van deze tijd?
- wat zijn de rechten bij ontslag?
- en hoe zit het met sancties bij het niet respecteren van regels?
- wat zijn eenzijdige wijzigingsclausules?

Maakt deze uitbreiding van het debat de zaak eenvoudiger of net niet? Formeel gezien wordt het complexer want er duiken meer variabelen op. Een bredere discussie kan echter zorgen dat het debat niet geatomiseerd gericht wordt op dat ene discussiepunt: moeten de opzeggingstermijnen van de

bedienden naar omlaag en deze van de arbeiders omhoog?

Elke overeenkomst die vrijwillig wordt aangegaan moet ook ongedaan kunnen worden gemaakt. Dat geldt zelfs voor die verbintenis die voor het leven geldt... waarvan het huwelijk in ons bestel de emanatie is. Beëindiging kan, maar daar horen spelregels én consequenties bij. Dat geldt evenzo voor het aangaan, uitvoeren en wijziging van de overeenkomst. Is het fout om heel dat spectrum eens in beeld te brengen en dan niet enkel een debat te voeren met de bril "statuut" op?

## **Een betere bescherming als uitgangspunt**

---

De juridisering van onze maatschappij heeft nare gevolgen. Het rechtsapparaat sputtert want kan het tempo dat aanklagers en verweerders het opleggen niet meer aan. Procedureslagen dreigen mede daardoor van groter belang te worden dan een eloquent feitendiscours. Het ongelooft dat er nog recht wordt gesproken neemt daardoor toe en leidt finaal tot ongelooft in de twee andere machten en dus de politiek. De verzuring en antipolitiek loeren om vele hoeken. Arbeidsrechtbanken en -hoven ontsnappen gelukkig nog aan dit tempoprobleem, ze ontsnappen evenwel niet aan de juridiserings-trend. Ondanks een breed arsenaal van bemiddelingsomkadering (ondernemingsoverleg, verzoeningen in paritaire comités...) deactiveren internationale voorbeelden en gewiekste advocatenkantoren dit model. De vermarkting van het overleg tot juridische geschillen heeft noch de rechtspraak, noch het sociaal overleg gediend. De juridisering op het gebied van acties is daar één voorbeeld van, maar ook betreffende individuele geschillen dreigt de complexiteit haar sporen na te laten. Een voorkomingsbeleid inzake juridische geschillen kan gezocht worden in de vereenvoudiging van de regelgeving of in het respecteren ervan. Betwistingen vermijden kan ook door de grond daartoe weg te nemen. Job- en inkomenszekerheid blijken bij elke enquête over toekomstperspectieven de kritieke factor te zijn. Meer nadruk op job- en inkomenszekerheid zou daarom ook een zeer nastrevenswaardig doel kunnen zijn. Is het definitieve, onherroepelijke en ondeelbare karakter van de ontslaghandeling verantwoord of zou

wat extra bemiddeling hier geen grotere plaats verdienen? Zelfs als we ervan uitgaan dat impulsiviteit vermeden wordt bij beslissingen over ontslag zou een afkoelings- en formele bemiddelingsstrategie resultaat kunnen hebben. Ook met deze bril op wordt het debat over – alweer – die opzeggingstermijnen weer anders gekleurd. In ieder geval anders dan het onbegrijpelijke verhaal dat vlugger en makkelijker kunnen ontslaan tot vlugger en makkelijker aanwerven zou leiden. Er wordt bij de aankoop van een nieuwe fruitboom toch ook niet meteen een boomzaag in de aanbieding geplaatst.

### **De opzeggingstermijnen: een knoop in het debat?**

De centrale vraag – zo hoor ik menigeen al wel stellen – blijft, bemiddeling en betere bescherming ten spijt, wat dan een redelijke opzeggingstermijn zou zijn. Want nogmaals, veel zoniet alles wat te maken heeft met het debat dat over het werknemersstatuut wordt gevoerd is terug te leiden tot de opzeggingdiscussie. In ieder geval is een onderscheid tussen aard van de activiteit van de werknemer geen goed criterium om enig onderscheid te verantwoorden. Zijn er andere criteria denkbaar? De kans om een andere gelijkwaardige betrekking te vinden zou er één kunnen zijn. Dat zou betekenen dat topmanagers hogere opzeggingstermijnen zouden kunnen claimen dan werknemers met uitvoerende taken. Die hoge opzeggingstermijnen hebben overigens niets te maken met onze Belgische wetgeving en dus al helemaal niet met het daarin voorziene onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Ook in landen waar hogere opzeggingstermijnen voor arbeiders en lagere voor bedienden gelden, passeren de managers langs de kassa bij het beëindigen van hun overeenkomst. Als het wel of niet kunnen vinden van een gelijkwaardige betrekking hét criterium is dat de opzeggingstermijn bepaalt, zou dat ook betekenen dat laaggeschoolden veruit de hoogste opzeggingstermijnen zouden mogen eisen. Jongeren, ouderen, allochtonen, vrouwen... de hele rist van personen waarvoor het vinden van een baan tout court flink lastiger is dan voor opgeleide mannen van tussen de dertig en veertig. Iemand bereid om die consequentie in een opzeggingdiscussie mee te nemen?

De duurtijd van de overeenkomst is ook in de huidige regelgeving de belangrijkste factor om de lengte van de opzeggingstermijn te bepalen. Dat geldt – zij het in mindere mate – zowel voor ontslag van arbeiders als bedienden. Er schuilt een gezonde logica achter deze redenering: duurtijd van een relatie behoort bij verbreking ervan 'aangerekend' te worden. De baat van ervaring, het rendement van opleiding weegt zwaar genoeg als tegenwicht om dat menselijk kapitaal langer in huis te houden. Daarbij zou een onderscheid over aard van de werkzaamheden geen bijkomend criterium mogen zijn. Leidt een opzeggingstermijn van bijvoorbeeld één maand per jaar, met een minimum van drie maanden, dan tot exuberant hoge termijnen? Dat antwoord moet op basis van de huidige loopbanen eigenlijk erg genuanceerd zijn. De feiten leren dat de loopbaanduur bij dezelfde werkgever vermindert. Een ganse carrière bij dezelfde werkgever is in plaats van regel echt uitzondering geworden. De gemiddelde wisseling van werkgever, op basis van eigen dan wel gedwongen keuze, maakt dat opzeggingstermijnen alleen daarom al 'vanzelf' zullen inkorten. Simulaties waarbij opzeggingstermijnen van twee jaar of meer 'de algemene regel' zijn of zouden zijn, worden door de feiten tegengesproken. Moet dan een loon- of functiecategorie nog eens extra worden verrekend? Het voordeel van zulk een eenduidig systeem is dat het de vaak door werkgevers geformuleerde problematiek van 'zekerheid' meteen oplost. Werkgever en werknemer zouden perfect weten wat de voorwaarden zijn waaraan een juridisch correcte opzeggingstermijn dient te voldoen. Aansluitend op mijn eerdere bemerkingen zou daardoor de discussie minder gericht worden op de prijs, dan wel op de noodzaak van het ontslag en op mogelijke alternatieven.

In ons huidig systeem betaalt de gemeenschap, de sociale zekerheid met name, een flink deel van de opzeggingsvergoeding van de arbeiders. Hun lage opzeggingstermijn betekent dat ze veel sneller op werkloosheidsvergoeding terugvallen dan bedienden. Een vergoeding overigens die een geringere inkomensverliesdekking biedt. Er zijn reeds voorstellen geformuleerd waarbij de solidarisering van de opzeggingsvergoeding bepleit wordt. Een beperkte opzegging (zes maanden) die door de werkgever wordt betaald, waarna een (verhoogde) werkloosheidsuitkering, of desgevallend aangevuld door een bestaanszekerheidsvergoeding ten

laste van de werkgever de inkomenskloof zou moeten helpen dichten. Het is theoretisch mogelijk om via de sociale zekerheid en een daartoe specifiek te innen heffing, de volledige inkomenszekerheid gedurende de opzeggingstermijn te bieden. Dat laatste zou, indien er nog prestaties worden geleverd gedurende de opzeggingstermijn, evenwel neerkomen op het aantrekkelijker maken van ontslag en is om die reden in dat geval te mijden. Te mijden is ook een systeem waarbij de band tussen de verantwoordelijkheid tot ontslag en de daaraan verbonden 'sanctie' totaal zou worden weggevaagd. Immers ook hier geldt dat er geen gratisverhaal bestaat. De collectiviteit kan niet elke particuliere beslissing indekken of valideren. Varianten, waarbij de sociale zekerheid een extra opdracht krijgt, zijn evenwel slechts denkbaar indien ze daartoe ook extra middelen krijgt. Vast staat dan wel dat er geschermd zal worden met 'loonlastverhoging', een vloek in de sociaaleconomische kerk van vandaag. Waarmee nog maar eens is aangetoond dat het debat over het wegwerken van onderscheiden geen rechtsfilosofisch debat alleen is, maar in de grond ook een sociaaleconomisch debat. Een extra reden om het onder sociale partners te voeren... Discussies daarover gaan hen immers vaak beter af dan ethische of filosofische discours.

## **Afgeleide onderscheiden**

---

We laten, zoals aangekondigd, het lijstje van de verschillen in statuut en dus ook de mogelijke oplossingen momenteel hier terzijde (onder andere vakantiewetgeving). Toch nog heel even iets over een aantal 'structurele' aspecten. Het onderscheid in kiescolleges voor arbeiders en bedienden (en

kaderleden) bij de sociale verkiezingen, evenals de onderscheiden in paritaire comités, of kamers in de arbeidsrechtbanken: het zijn punten welke automatisch zullen verdwijnen bij het verdwijnen van het onderscheid. Het kan zelfs vlugger: de aanzet – onder impuls van de vakbonden ingezet – om met gemende paritaire comités (bevoegd voor arbeiders én bedienden) te werken werd reeds langer geleverd en gaat verder. Ik deel niet de mening van diegenen die menen dat het wegwerken van deze structurele onderscheiden de noodzakelijke voorwaarden zullen creëren om het inhoudelijke debat over de onderscheiden zelf te kunnen voeren. Deze structurele elementen zijn immers geen oorzaken, ze zijn gevolgen van het juridische onderscheid.

De verschillen in de sociale zekerheid (onder andere pensioenen) werden reeds veel langer geleden weggewerkt, ze hebben wel aangetoond dat er met overgangsregelingen en dus in een tijdschema dient te worden gewerkt. Ik blijf ervan overtuigd dat dit draaiboek het enige en haalbare alternatief en scenario is. Het is, zeker voor werknemersorganisaties, geen eenvoudig debat. Maar veel pleit ervoor om het effectief aan te gaan, zoniet dreigen anderen het over onze hoofden te beslechten. Wat ik vooral met deze bijdrage wil aantonen is dat er andere ijzers tegelijkertijd in het vuur kunnen worden gestoken. In het trendy jargon heeft men het dan over win-win-gesprekken.

*Ferre Wyckmans*  
*LBC-NVK*

