

# Arbeiders en bedienden zijn werknemers

Marc Rigaux

Hoogleraar arbeidsrecht UIA-VUB

Een van de meest markante dingen in het Belgische arbeidsrecht is ongetwijfeld het onderscheid tussen werklieden en bedienden. In andere Europese rechtsstelsels is die opdeling van de loontrekkenden al lang niet meer aan de orde en bestaan er alleen nog werknemers. Het Belgische arbeidsrecht daarentegen lijkt goed op weg om het derde millenium in te gaan met eigen regimes voor werklieden en bedienden.

## Arbeidsrechterlijke tweespalt

Er is een historische verklaring voor die tweedeling, die teruggaat tot de 19- eeuwse personeelsstructuur. Het doel van de eerste arbeidswetgeving was vooral een lotsverbetering van de arbeidskrachten in de industrie. De industriële ondernemingen deden vooral een beroep op laaggeschoolde handenarbeiders. De 'fabrieksbaas'-werkgever was vaak de enige eigenaar van het bedrijf. In de leiding van zijn bedrijf werd hij bijgestaan door enkele administratieve en een paar hoger geschoolde technische krachten: de bedienden. De contractuele rechtspositie van die bedienden was veel gunstiger dan die van de grote groep handarbeiders. Toen de wetgever in uitvoering van het rapport van de commissie Beirnaert de eerste arbeidswetgeving ontwierp, kon hij niet anders dan die tweedeling van de werknemers onderkennen en er rekening mee houden. De wet van 10 maart 1900 zorgde voor een wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst voor werklieden. Die wet was een schuchtere poging om de economische ongelijkheid tussen werkgever en werknemer juridisch te corrigeren. De wet van 7 augustus 1922 betreffende de arbeidsovereenkomst voor bedienden bevestigde de gebruikelijke contractuele rechtspositieregeling van de bedienden. Zo werd de opdeling tussen handenarbeid en geestesarbeid in het recht verankerd.

De uitbuiting en het sociaal onrecht waarvan ze decennia lang het slachtoffer geweest waren, hadden de werklieden er op een bijna natuurlijke wijze toe gebracht zich in vakorganisaties te verenigen. Terecht waren zij ervan overtuigd dat collectief optreden, collectief actievoeren en collectief onderhandelen over loon- en arbeidsvoorwaarden de neerwaartse sociale concurrentiespiraal zou kunnen doorbreken. Reeds bij het begin van deze eeuw waren de werklieden er zich van bewust dat groepsamenhorigheid in vakorganisaties hun preciaire rechtspositie op een efficiënte manier kon compenseren. Om diverse redenen deed de behoefte om zich in vakorganisaties te verenigen zich voor de meeste bedienden zich slechts veel later voor. Het aparte juridische regime dat de bedienden te beurt viel, heeft ongetwijfeld veel bijgedragen tot de ontwikkeling van een gescheiden bediendensyndicalisme. Het onderscheid tussen de werkmans en de bediende in het recht, weerspiegeld door het bestaan van een bediendensyndicalisme naast het werklieden-syndicalisme, lag aan de grondslag van de tweedeling van de arbeidende klasse, die de individuele en collectieve arbeidsverhoudingen zou doorkruisen.

## Arbeidsverhoudingen

Door evoluties in het productieproces (de voortschrijdende automatisering) en verschuivingen in de economische bedrijvigheid (de ontwikkeling en het toenemend belang van de tertiaire en kwartaire sector) groeide het aantal bedienden indrukwekkend aan. Al ruim vijftien jaar wijzen de RSZ-statistieken op een overwicht van de bedienden op de werklieden. Zoals ik daarmee al aangaf, doorkruist het onderscheid werkmansbediende al decennia lang het Belgische stelsel van arbeidsverhoudingen. Op het vlak van de individuele arbeidsverhoudingen zijn de arbeidsover-

eenkomsten voor werklieden en bedienden uitgegroeid tot de archetypes van de arbeidscontracten. Op deze types hebben zich andere vormen van arbeidsovereenkomsten geënt. Zo ontwierp de wetgever een specifieke regeling voor de arbeidsovereenkomsten voor handelsvertegenwoordigers en voor betaalde sportbeoefenaars als species van de arbeidsovereenkomst voor bedienden. De arbeidsovereenkomsten voor dienstboden, binnenschippers en zeelieden werden door de wetgever dan weer als afwijkende types van de arbeidsovereenkomst voor werklieden geconcipieerd. Nog andere specifieke regelingen kunnen naargelang van de aard van het te verrichten werk zowel als species van de arbeidsovereenkomst voor werklieden als voor bedienden fungeren. Dat is het geval voor de arbeidsovereenkomsten voor studenten, voor tijdelijke werknemers en voor uitzendkrachten. In het arbeidsovereenkomstenrecht leverde de tweedeling tussen werklieden en bedienden een ongelijke sociale bescherming op. Op het vlak van het proefbeding, de loonwaarborg bij schorsing van de overeenkomst en de vastheid van betrekking genieten de bedienden een meer consistente sociale bescherming dan de werklieden. Het ontstaan van afzonderlijke vakorganisaties voor werklieden en bedienden dwong de wetgever het onderscheid ook te verrekenen bij de uitwerking van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisaties. Zo ontstonden op het niveau van de bedrijfstakken vaak aparte paritaire comités voor werklieden en bedienden. De wetgever zag zich ook gedwongen bij de organisatie van de sociale verkiezingen gescheiden kiescolleges voor werklieden en bedienden in te voeren. Beide groepen werknemers zijn immers afzonderlijk vertegenwoordigd in de personeelsafvaardigingen van ondernemingsraden en veiligheidscomités. Het onderscheid werklieden-bedienden beheerst dus een wezenlijk deel van het arbeidsrecht en van de arbeidsverhoudingen.

Dat aan het presteren van handenarbeid een geringere sociale bescherming verbonden is dan aan het verrichten van intellectuele arbeid, lokt in de rechtsliteratuur reeds lang kritiek uit. Terecht werd vaak geopperd dat het systeem de sociale bescherming niet toekent in functie van de no-

den maar veeleer in functie van de verworven positie. De rechtspositie van de werkman is veel precairder dan die van de bediende. In het arbeidsovereenkomstenrecht bieden de regelingen inzake proeftijd en loonwaarborg de werkman aanzienlijk minder bestaans- en werkzekerheid dan de bedienden. Vooral het verschil in lengte van de opzeggingstermijnen voor de werkgever is buitenmatig groot en onverantwoord. Een werkman met meer dan twintig jaar anciënniteit moet bij ontslag door de werkgever vrede nemen met 56 dagen opzeggingstermijn, terwijl een pas in dienst getreden bediende bij opzegging door een werkgever reeds recht heeft op een termijn van minimaal drie maanden. Afhankelijk van loon, functie, leeftijd en anciënniteit belooft de opzeggingstermijn die door de werkgever in acht moet worden genomen voor bedienden makkelijk anderhalf jaar en meer.

#### **Weinig verandering**

De voorbije decennia werd het aan de tweedeling werkman-bediende gekoppelde onderscheid in sociale bescherming steeds meer als discriminerend ervaren. Nochtans liet de wetgever zich grotendeels onbetuigd. Op enkele kleine elementen van toenadering na liet de wetgever de tweedeling ongemoeid. Zo introduceerde hij in 1969, bij wijze van compensatie voor de kortere opzeggingstermijnen, ten voordele van de werklieden het concept 'willekeurig ontslag'. Het onderscheid in de lengte zelf liet hij echter onaangeroerd.

In het collectieve overleg werden wel pogingen ondernomen om verandering te brengen. Op sectorieel vlak werden collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten die dat onderscheid geheel of gedeeltelijk moesten opheffen. Hoe lovenswaardig deze initiatieven ook zijn, het is een illusie te denken dat collectieve onderhandelingen een geschikt instrument zijn om het systeem van tweedeling te elimineren. Vooreerst zijn de machtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers verschillend per bedrijfstak. Enkel in de sectoren waar een hoge organisatiegraad van de werknemers zorgt voor een gunstige machtsverhouding kan men door collectieve arbeidsovereenkomsten een opwaartse nivellering voor de

werklieden realiseren. Tegen de CAO als instrument voor de opheffing van het onderscheid *werkman-bediende* pleit evenwel niet enkel de verscheidenheid van de machtsverhoudingen in deze bedrijfstakken. Ook juridisch bestaan er ernstige bezwaren. Door de hiërarchie der rechtsbronnen in het arbeidsrecht blijft de collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsbron ondergeschikt aan de dwingende bepalingen van de wet. Welnu, de tweedeling *werkman-bediende* betreft een beginsel van dwingend recht. Er bestaat dus geen bezwaar tegen het wegwerken bij CAO van een aantal aan het onderscheid gekoppelde nadelige gevolgen. Het wegwerken van het onderscheid zelf kan echter slechts door een wettelijke interventie. Een aansporing daartoe zit vevat in een arrest van het Arbitragehof van 6 juli 1993. Daartoe uitgenodigd door een prejudiciële vraag van de Arbeidsrechtbank van Antwerpen oordeelde het Hof dat het op het vlak van de opzeggingstermijnen gemaakte wettelijke onderscheid tussen werklieden en bedienden om historische reden niet als discriminatoir beschouwd moet worden. Wel voegde het Hof eraan toe dat *het onderscheid - en hierin ligt wellicht de aanmaning - in de toekomst niet verder mag worden uitgebouwd.*

#### **Onderscheid opheffen**

Dat een wettelijke interventie, die het onderscheid opheft, nakend is, is zeer twijfelachtig. De

redenen hiervoor zijn duidelijk: een voor de werkgevers aanzienlijke verzwaring van de financiële en sociale last verbonden aan de opwaartse nivellering van de sociale bescherming van de werkmán; de morele en sociale onwenselijkheid om de tweedeling te elimineren door een neerwaartse nivellering van de sociale bescherming van de bedienden; de prangende noodzaak om in geval van opheffing tot een fundamentele her-tekening van de kaart van het sectoraal overleg over te gaan; de grondige herwerking van een substantieel deel van het arbeidsrecht en het arbeidscontractenrecht; en een zekere terughoudendheid van de werknemers en van hun organisaties. Hoe dan ook: het manifeste discriminatoire onderscheid in sociale bescherming tussen handenarbeiders en geestesarbeiders moet *gradueel* worden weggewerkt. De aanzet daartoe kan best van de georganiseerde werknemers zelf uitgaan. Het samensmelten van de werklieden-bediendenbonden in industriebonden lijkt mij een *conditio sine qua non* voor een door de werknemers mee beheerste opheffing van de tweedeling. Uitdagingen zoals het efficiënt *bestrijden van de tendens tot filialisering van ondernemingen* of zoals het instellen en functioneren van de Europese ondernemingsraden kunnen wellicht doelmatiger aangepakt worden in een stelsel van arbeidsverhoudingen dat niet langer werklieden van bedienden onderscheidt, maar dat enkel nog... werknemers kent.