



Een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden betekent een ander.



Marc De Vos
Directeur
Itinera Institute

Een dossier dat al decennia tot een probleem is verklaard. Een probleem waarvan intussen iedereen schande spreekt en waarvoor de ambities tot oplossing al even vaak als vruchteloos zijn verkondigd. Neen, niet BHV maar één van die andere symbolen van Belgische beleidsonmacht: het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Het Arbeidshof te Antwerpen verklaarde onlangs een technische arbeider van Alcatel tot een bediende. In verschillende bedrijfssectoren baart dit precedent juridische en financiële onzekerheid. Het zoveelste argument om de spons boven te halen en eindelijk een eenheidsstatuut te realiseren.

Ooit was het onderscheid tussen arbeiders en bedienden een natuurwet: toen de industriële revolutie raasde, toen de arbeidersbeweging – let op de term “arbeiders” – ontstond,

toen arbeiders het proletariaat waren en bedienden de handlangers van het patronaat. Dat waren de tijden van de eerste wetgeving over arbeidsovereenkomsten, die in België in 1900 alleen de arbeiders beschermde. Het zou tot 1922 duren vooral Belgische bedienden hun bescherming kregen, maar dan wel in aparte wetgeving.

Na deze gescheiden geboorte is er weliswaar toenadering maar nooit eenheid gekomen. Ontslagbescherming blijft de grootste kloof. De Belgische bediende kent fameuze opzegtermijnen: hoe beter geschoold en hoe beter betaald, hoe langer de termijn. Voor onze arbeiders behoort de ontslagbescherming bij de slechtste van Europa. Sociaal recht is hier vaak sociaal onrecht, want wie zwak staat op de arbeidsmarkt verdient juist langere termijnen dan wie sterk staat, niet omgekeerd.

Arbeiders – zo luidt de definitie – verrichten overwegend “handenarbeid”; bedienden overwegend “hoofdarbeid”. In de hoogdagen van Cockerill was dit verschil een evidentie.

Een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden betekent een ander arbeidsmarktbeleid.

In de postindustriële, hoogtechnologische diensteneconomie is het een sofisme. Steeds meer “arbeiders” werken in een context die hersenwerk vergt. Steeds meer arbeiders arbeiden met het hoofd in plaats van met de handen.

De artificiële verkaveling tussen arbeiders en bedienden is niet alleen juridisch onwerkbaar en sociaal onaanvaardbaar.

Studiekeuzes worden er negatief door beïnvloed, waardoor de instroom naar waardevolle technische beroepen stremt. Er is weinig mobiliteit tussen beide beroepsgroepen en dat verstoort de werking van de arbeidsmarkt.

De Belgische arbeidsmarkt combineert massawerkloosheid met knelpuntberoepen. Hij moet menselijk kapitaal dus veel beter benutten en moet veel dynamischer worden om de vergrijzing te kunnen opvangen. De stille apartheid tussen arbeiders en bedienden kunnen we daarbij missen als kiespijn.



De aanhoudende impasse rond het eenheidsstatuut verbergt een gebrek aan visie over arbeidsmarktbeleid.



Waarom kan zo een anachronisme dan blijven bestaan? Uiteraard omdat noch de sociale partners, noch de politici, de kracht hebben om een eenheidsstatuut te definiëren dat tussen de huidige uitersten een gemiddeld niveau van bescherming bepaalt. Maar vooral omdat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden veel

meer is dan een verschil in sociaal statuut. We spreken over eigen vakbonden, eigen vakbondsafgevaardigden, eigen paritaire comités, eigen cao's, eigen vertegenwoordigers in de ondernemingsraad, enz.

De scheiding tussen arbeiders en bedienden doorklieft alsoe tektonische breuklijn de hele Belgische arbeidsorganisatie. Wie de scheiding wil wegwerken, raakt aan de institutionele grondvesten van ons arbeidsmarktmodel.

Deze realiteit is een moeilijkheid maar ook een opportuniteit. Want het gaat duseigenlijk niet over arbeiders en bedienden. Het gaat over fundamentele vragen voor betere arbeidsmarktwerking. Wat is een modern ontslagrecht dat de dynamiek van de economie combineert met de bescherming van het individu? Hoe organiseren we loon- en arbeidsvoorwaarden zodat mensen langer en gevarieerder willen, kunnen en mogen werken?



Een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden betekent een ander arbeidsmarktbeleid.

Hoe laten we de overlegniveaus gelijk sporen met de economische realiteit? Wanneer we die vragen beantwoorden, verdampt en passant het overoude onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Doordat we ze niet kunnen beantwoorden, ruilen we de opportuniteit voor immobilisme.

De aanhoudende impasse rond het eenheidsstatuut verbergt dus een gebrek aan visie over arbeidsmarktbeleid. Zij is symptomatisch voor de verlamdende sclerose van het Belgische sociaaleconomisch model. De recepten voor een modernere en betere arbeidsmarkt zijn bekend en worden ook door de Europese Unie voorgeschreven. Maar ondertussen kooft hier, jawel, het BHV-potje.

Marc De Vos

Directeur Itinera Institute

Column in De Tijd
van 20 augustus
2008

Onafhankelijke denktank en doetank voor duurzame economische groei en sociale bescherming.
"Think-tank" et "do-tank" indépendant pour une croissance économique et une protection sociale durables.



Itinera Institute VZW-ASBL

Boulevard Leopold II Laan 184d - B-1080 Brussel - Bruxelles

T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org www.itinerainstitute.org