

FOD Werk Seminarie 15 oktober 2015 in samenwerking met de vakgroepen sociaal recht UAntwerpen, UGent en VUB

Boekpresentatie. Volledige versie

M. Stroobant VUB

*Onderwerp:* Het arbeidsrecht in perspectief: over de fundamenteën van het Belgische arbeidsrecht.

Geachte voorzitter,  
Geachte aanwezigen,  
Waarde collega's,  
Beste vrienden,

1- In deze uiteenzetting stel ik een boek voor waarin ik een twintigtal teksten heb opgenomen uit vroeger gepubliceerde studies. En wanneer ik zeg vroeger gepubliceerd dan ga ik terug naar het begin van de jaren zestig. Ik spreek dus over een ruime halve eeuw. Tijdens deze periode van mijn actieve beroepsloopbaan hield ik me bezig met de academische studie van de arbeidsverhoudingen in België en de ons omringende landen. Ik nam, op dat vlak, ook deel aan politieke en syndicale actie en ik werd betrokken bij "het maken van wetgeving" als senator. Als raadsheer in sociale zaken bij het Arbeidshof te Brussel deed ik ervaring op op het vlak van "het recht spreken". Ik ging er dus van uit dat ik deze ervaring moest benutten om enkele, hoop ik zinnige, bedenkingen te formuleren over een periode tijdens de welke, sedert de val van de muur van Berlijn in 1989, het arbeidsrecht in woelige wateren is terecht gekomen.

Drie thema's spraken me bij deze reflectie aan: dit van de fundamenteën van het arbeidsrecht, dit van arbeidsverhoudingen, het arbeidsrecht en de participatieve democratie en tenslotte dit van het arbeidsrecht en het recht van eenieder op een menswaardig leven. Vanuit deze overwegingen is dit boek tot stand gekomen met als titel: "Het arbeidsrecht in perspectief: over de fundamenteën van het Belgische arbeidsrecht".

Ik heb deze uiteenzetting als volgt gestructureerd:

- 1) In de inleiding en de probleemstelling stel ik me de vraag waarom dit boek nu en waarom dit thema?
- 2) Vervolgens geef ik een korte beschrijving van de maatschappelijke context waarin het arbeidsrecht de laatste vijftig jaar evolueerde en met welke mixt van ideologieën het geconfronteerd werd.
- 3) Ik heb het vervolgens over wat ik vandaag als de fundamenteën van het arbeidsrecht beschouw en over welke de bouwstenen ervan zijn. Bij elk van deze bouwstenen wil ik enkele essentiële kenmerken aanduiden waarmee, meen ik, men in de toekomst best rekening kan houden.
- 4) Dan volgt een kort besluit.

2- We maken *onthutsende tijden* mee. De Tweede Wereldoorlog was tezelfdertijd een bron van grote menselijke en materiële ellende en een katalysator van een opmerkelijke technologische evolutie. Deze mondde uit op een ware revolutie op het vlak van robotica en communicatie. Wellicht maakt deze technologische evolutie het regeren op mondiaal vlak mogelijk. De internationalisering en de mondialisering van het bedrijfsleven en dus ook van de arbeidsverhoudingen, komen in een stroomversnelling terecht. Volksverhuizingen zijn er het gevolg van, maar tot een wereldvrede komt het niet. Botsingen tussen levensbeschouwingen en religies kunnen we evenmin onder controle krijgen.

Zowat twee decennia geleden, met de val van de muur van Berlijn in 1989, wordt wereldwijd aan de beleidsverantwoordelijken een eenheidsdenken opgedrongen dat mee aan de basis ligt van de onderdrukking van maatschappij kritische bewegingen. Recent maken we, op het politieke vlak in de Europese Unie, het Griekse drama mee, waarbij financiële beleidsinstanties, zonder wezenlijke democratische legitimiteit, een ingrijpend sociaal beleid aan een democratisch land opdringen. Dergelijke onderdrukking van volkeren leidt onvermijdelijk tot revolte. Wij willen ook verwijzen naar het klimaatprobleem dat een ware bedreiging betekent voor de mensheid. De inrichting van een duurzaam productieproces, dat moet meehelpen het klimaatprobleem op te lossen, komt onvoldoende van de grond. Het zal nochtans een belangrijke invloed hebben op de organisatie van het arbeidsproces op wereldvlak.

Deze onvolledige analyse van het recente wereldgebeuren willen we afsluiten met een verwijzing naar problemen die rechtstreeks verband houden met het productieproces. We denken aan de hoge werkloosheid op wereldvlak, aan de

ongelijke verdeling van de wereldrijkdom, aan te grote kinderarbeid, aan blijvende genderongelijkheid, aan de strijd van de werknemers voor waardig werk en aan de toenemende armoede van hen die het slachtoffer zijn van sociale uitsluiting.

Nochtans maakt de wetenschap voortdurend vorderingen, die finaal het productieproces verbeteren en het aanbod van producten en diensten doet toenemen. Dit opent een perspectief op een voortdurende verhoging van de levensstandaard op voorwaarde dat de passende beleidsbeslissingen worden genomen. Het gebruik van nieuwe technologieën zoals de robotica en de informatica maakt het mogelijk zware en lastige taken door machines te laten verrichten en zo mensenarbeid te ontlasten. Dit zou in principe moeten leiden tot een redelijke herverdeling van de beschikbare arbeidstijd en tot een corresponderende billijke verloning. De internationalisering van economische processen en procedures biedt de mogelijkheid om mensen en landen dichterbij elkaar te brengen en zo de samenwerking en de wereldvrede te bevorderen. Het beheer van het arbeidsrecht is een belangrijk onderdeel in dit proces.

Maar niet alleen de internationale context is tezelfdertijd bedreigend en hoopvol voor de evolutie van het arbeidsrecht. Ook op het Belgische niveau, zowel regionaal als federaal, worden beslissingen genomen die het arbeidsrecht volledig kunnen ontwrachten ofwel ontplooien. Men denkt aan het miskennen van het sociaal overleg, aan het invoeren van een ongebreidelde flexibiliteit in de arbeidsverhoudingen, aan het gebrek aan maatregelen ter ontvoogding van de werknemers in de onderneming en aan het concreet verwezenlijken van een stelsel van maatschappelijke verantwoordelijkheid van de ondernemingen. In die omstandigheden kan men niet vatten dat er maar steeds vanuit een conservatieve hoek wordt aangedrongen op het reduceren van de rol van de overheid in verband met de organisatie en de werking van onze maatschappij, daar waar uitmuntende denkers, ook binnen het liberale maatschappijproject, aandringen op het erkennen van een noodzakelijke slingerbeweging van respectieve invloed tussen individu en staat. Ik denk hier aan de thesis verdedigd door Paul De Grauwe en Joseph Stiglitz .

De mutaties die zich sedert de Tweede Wereldoorlog op maatschappelijk vlak hebben voorgedaan zijn ingrijpend. Zowel werknemers als werkgevers hebben ieder van hun kant voldoende redenen om te ijveren voor de aanpassing van de regelgeving inzake het productieproces en derhalve inzake het arbeidsrecht. Het is echter zo dat beide partijen niet steeds verenigbare voorstellen

formuleren. In tegendeel vaak zijn de voorstellen contradictorisch. Ten einde een zicht te hebben op wat er vandaag bij de sociale partners leeft en wat er zowat vijftig jaar geleden op de agenda stond wens ik hier enkele recente representatieve krantentitels uit de krant De Standaard aan te halen:

- *“Morgen 1 mei wordt al voor de 125<sup>ste</sup> keer de Dag van de Arbeid gevierd. Al die tijd is werken centraal blijven staan in zowel onze persoonlijke als collectieve beleving.”* De Standaard 1 mei 2015.
- *“De werknemers die meer verantwoordelijkheid krijgen zijn gelukkiger. Maar zijn ze ook productiever? Ja, zo blijkt uit een casestudie...”* De Standaard 28 september 2015.
- *“Samenleven gebeurt van onderuit en niet top down: die kentering is volop bezig.”* De Standaard 28 september 2015.
- *“Niets is meer ideologisch geladen dan arbeid. Van de marxistische vervreemding door de arbeid tot de syndicale eis op het recht op arbeid, het blijft een uitdaging om het thema te bespreken zonder in dogma’s en clichés te vervallen.”* - De Standaard 23 juli 2008.
- *Niet-stakers organiseren zich. De vakbonden zijn blijven steken in de 20<sup>ste</sup> eeuw, wij bieden recepten voor de 21<sup>ste</sup> eeuw.* -De Standaard 12 december 2014.
- *Zonder stakingsrecht beland je in een dictatuur.* - De Standaard 12 december 2014.
- *Budgettaire en sociaaleconomische soevereiniteit ligt nu bij Europa.* De Standaard 30 mei 2013.
- *Beleid Di Rupo is marxisme.* ZOMagazine – Het zakenblad van zelfstandige ondernemers 5 oktober 2012.
- *Stilaan daagt aan alle kanten van het debat het inzicht dat de loutere confrontatie minder opbrengt dan hard, maar discreet onderhandelen.* De Standaard 29 april 2015.
- *België heeft slechtst werkende arbeidsmarkt.* - De Standaard 11 oktober 2012
- *Dat duidelijke kader biedt kansen voor het herstel van het sociaal overleg, dat de jongste jaren alleen nog in theorie bestond.* - De Standaard 29 april 2015
- *Meer herverdeling dringend nodig zegt OESO. Toenemende ongelijkheid is slecht voor groei.* - De Standaard 22 mei 2015.
- *Werk in België slecht verdeeld.* - De Standaard 15 mei 2015

- *Het recht op staken is belangrijk maar niet absoluut.*- De Standaard 25 mei 2015
- *De arbeidswetgeving wordt compleet uitgehold.*-De Standaard 1 september 2015

Het is duidelijk dat het essentiële thema's zijn die de geesten beroeren. Maar welk beleid wordt in het perspectief gesteld of beter, welk beleid wordt er reeds gevoerd door de bedrijven en door de overheid op het vlak van de arbeidsverhoudingen. De Belgische vakbonden roepen alleszins op tot mobilisatie van de werknemers. Een nationale betoging in 2014 en nu recent één een week geleden. Zij getuigen van de onrust die heerst binnen de arbeidersbeweging. Om te weten hoe ernstig de toestand is en of die onrust terecht is moet men nagaan welke de essentiële kenmerken, zeg maar de fundamentele bouwstenen, van het arbeidsrecht zijn en onderzoeken of deze in het gedrang komen.

3-( a)-*Met dit boek heb ik deze oefening gedaan* en ben ik tot het besluit gekomen dat ook fundamentele kenmerken een relatief karakter hebben en veranderen in tijd en ruimte. Wat in het arbeidsrecht essentieel is voor de werknemers is het daarom niet voor de werkgevers, voor de overheid, voor de consumenten of voor de maatschappij in haar geheel. Een zelfde vraag kan dus verschillende antwoorden opleveren naar gelang de belangen die men voor ogen heeft. Uiteraard zal men binnen elke beleidskeuze moeten rekening houden met de interne logica van het stelsel conform het beginsel van goed beheer. Deze eerste vaststelling brengt me er toe te stellen dat het arbeidsrecht een klassenrecht is, een opinie die niet door iedereen gedeeld wordt.

Een tweede vaststelling die ik heb gedaan is dat regels die de arbeidsverhoudingen mee vorm geven niet alleen bepaald worden door het arbeidsrecht of door andere rechtsdisciplines maar tevens ook door het feitelijke gedrag van individuen en groepen. Men heeft dan te maken met een fenomeen van "het recht voorbij" om de woorden van de te vroeg overleden filosoof Koen Raes te gebruiken. Men bevindt zich dan in een sfeer van "vrijheid van handelen", wat kan resulteren in "een verplichting van zich te onthouden van interventie" voor de overheid of andere actoren. Deze tweede vaststelling brengt me ertoe te stellen dat , indien men een maatschappelijke dynamiek wil behouden, de overheid aan individuen en

collectiviteiten een voldoende marge van vrijheid van handelen moet waarborgen.

Een derde vaststelling leid ik af uit de analyse van een algemeen overzicht van het Belgische arbeidsrecht sedert de Tweede Wereldoorlog. De sociaaldemocratische ideologie was uiteindelijk bepalend voor de inhoud van ons arbeidsrecht. Het is echter zo dat deze sociaaldemocratie in grote mate haar dynamiek haalde uit het ideeëngoed en de actiebereidheid van de radicalere ideologieën zoals het democratisch socialisme en het communisme aanwezig in de arbeidersbeweging met inbegrip van de christelijke arbeidersbeweging.

In het licht van deze overwegingen kom ik tot het besluit dat een reflectie over de fundamenteën van het Belgische arbeidsrecht bij meerdere auteurs tot andere resultaten kan leiden zonder dat dit daarom foutieve conclusies zouden zijn. Wel zijn het dan conclusies die een eigen engagement vertolken. Zo vermeldt collega Frank Hendrickx, van de KU Leuven, in een uitstekende studie met als titel *“Het arbeidsrecht voor de spiegel”* gepubliceerd in het Tijdschrift voor sociaal recht van 2010, vier grondslagen van het arbeidsrecht:

- de menselijke waardigheid verbonden met waardig werk;
- sociale rechtvaardigheid;
- de markteconomie;
- de sociale politiek.

Menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid kunnen ondergebracht worden bij sociale ethiek, beide andere bij ideologische stelsels. Zij vormen goede uitgangspunten voor een discussie maar dienen uiteraard uitgediept te worden en aan te duiden hoe men de beoogde doelstellingen wil verwezenlijken. Ikzelf ben van oordeel dat bij de uitbouw van het arbeidsrecht minstens tien pijlers moeten vermeld worden die als fundamentele bouwstenen kunnen beschouwd worden en als matrixrechten moeten fungeren. Deze zijn:

- De expliciete en duidelijke formulering van de ideologische keuze, die aan de basis van ligt van het huidige arbeidsrecht (zijnde de open (kapitalistische) markteconomie met vrije concurrentie en met sociaal democratische correcties) en de even expliciete en duidelijke vermelding van deze die aan de basis zal liggen van het arbeidsrecht dat men wil verwezenlijken en de concrete uitwerking ervan in juridische termen;

- de uitdrukking van de politieke wil om de participatieve democratie, zowel op het politieke als op het sociaaleconomische vlak, te willen realiseren;
- de uitdrukkelijke vermelding het respect voor de syndicale vrijheid effectief te aanvaarden en te beschermen van uit de idee dat de werknemers als collectiviteit en als klasse hun belangen moeten kunnen behartigen en afdwingen; de vakbeweging krijgt hierbij geen absolute vrijgeleide voor haar optreden en dient er zich van bewust te zijn dat zij een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt bij het organiseren van sociale actie;
- de aanvaarding van de opvatting dat arbeid geen koopwaar is en dat het arbeidsrecht een emancipatorische en humaniserende rol moet vervullen, die niet alleen rechten maar ook verplichtingen inhoudt;
- de aanvaarding van de idee dat de arbeidsrelatie moet kunnen evolueren van ondergeschikte naar geassocieerde arbeid, waarbij de werknemers medewerkers worden in hun onderneming;
- de aanvaarding van de idee dat het arbeidsrecht een complexe, specifieke en autonome rechtsdiscipline is evenwaardig aan de andere rechtsdisciplines;
- de aanvaarding van de idee, dat in het raam van de handhaving van het arbeidsrecht de eigenheid en de relatieve autonomie van de betrokken arbeidsrechtelijke instanties ( bv. van de arbeidsgerechten) dient te worden geëerbiedigd;
- de aanvaarding van het principe dat het arbeidsrecht een proces is van permanente sociale vooruitgang;
- de aanvaarding van het beginsel dat het arbeidsrecht gefundeerd is op constitutionele sociaaleconomische rechten;
- de aanvaarding van het feit dat het Belgische arbeidsrecht geïntegreerd is in een stelsel van EU- en internationale regelgeving.

-

3. (b)- *Elk van deze fundamentele beginselen* heeft, in de loop van de vijftig jaar die we hier doorlopen, het voorwerp uitgemaakt van intense discussie. Elk van deze thema's wordt behandeld in de studies en opiniestukken opgenomen in dit boek. Ik zal bij elk thema kort een standpunt formuleren.

1) *Niets is zo praktisch als een goede theorie: de ideologische keuze.*- De belangrijkste grondslag van het arbeidsrecht is de ideologische keuze die gemaakt wordt bij de totstandkoming van elk onderdeel van dit

recht. Het betreft het type van maatschappij dat men voor ogen heeft. Tussen ideologie en arbeidsrecht bestaat een rechtstreeks en onlosmakelijk verband. Deze ideologische keuze maken is een bijzonder moeilijke opdracht omdat men een goed inzicht moet hebben in deze ideologieën en er zijn er meerdere: het liberale kapitalisme of de open markteconomie met vrije concurrentie gefundeerd op het privé bezit, de sociaal democratie, het socialisme, het communisme en het solidarisme. Een inzicht in deze werd ons meestal in ons neutraal onderwijsstelsel niet of minstens te weinig meegegeven. Zij bevatten vaak nog héél wat onzekerheden en bovendien is het zo dat er soms niet één maar meerdere waarheden zijn.

Het probleem is belangrijk niet alleen voor zij die wetgevend werk verrichten, maar ook voor hen die de wetgeving moeten interpreteren, de wetgeving moeten toepassen of de wetgeving moeten handhaven en er standpunten moeten bij innemen. Ideologische standpunten worden in de wetgevende werkzaamheden niet steeds expliciet geformuleerd. Dit betekent niet dat zij ook impliciet zouden afwezig zijn.

Het is niet de bedoeling hier een ideologische discussie aan te gaan. Alleen wil ik deze bedenking maken: voor de studie van de arbeidsverhoudingen zijn niet alleen de juridische teksten van belang maar ook het feitelijk gedrag van individuen en groepen met de vraag of zij tegenover elkaar staan als belangengemeenschappen of als vijandige klassen in een belangentegenstelling.

Inzake twee essentiële thema's wil ik hier een standpunt innemen:

- één Paul De Grauwe, een schitterend econoom, verklaart in zijn boek "De limieten van de markt" ( p. 13) dat de geschiedenis geen lineair doch wel een cyclisch verloop kent en meer bepaald een pendelbeweging maakt tussen markt en overheid. Deze mening treed ik niet bij. Ik meen dat we uit de geschiedenis van de arbeid kunnen afleiden dat onze maatschappij wel een lineaire evolutie kent waarin de burgers steeds meer sociale vooruitgang afdwingen weze het met horten en stoten.

- twee de gemaakte ideologische keuze van het maatschappijmodel wordt niet in onze grondwet ingeschreven, zij moet er uit afgeleid worden evenals uit de reguliere wetgeving. Dit maakt een zekere soepelheid mogelijk ten overstaan van politieke theorieën die



fundamentele structuurhervormingen beogen zoals de socialistische ideologie. De Europese Unie schrijft echter wel de keuze voor de vrije markteconomie in in de organieke verdragen. Ik treed de houding van de Belgische grondwetgever bij, die de ideologische keuze niet uitdrukkelijk in de grondwet vermeldt, maar ik moet wel mijn standpunt verduidelijken. Ik begrijp, dat wie de huidige productieverhoudingen wil behouden, de fundamentele keuze voor de vrijemarkteconomie met open concurrentie gefundeerd op het privé bezit wel degelijk in een grondwet wenst in te schrijven. Wie voorstander is van een ander type van maatschappij wenst dat niet. Fundamentele bouwstenen van het arbeidsrecht hebben dus wel degelijk een relatief karakter.

Tot slot van dit eerste punt verwijs ik graag naar een studie in dit boek opgenomen met betrekking tot de positie van het eigendomsrecht in het productieproces. Hierin stel ik me de vraag of het concept eigendom zoals het geformuleerd wordt in art. 16 Gw. en in art. 544 BW niet moet herzien worden in een socialiserend perspectief gezien de talrijke wettelijke beperkingen die er worden aan aangebracht en gezien de ontwikkeling die een begrip als “ maatschappelijk verantwoord ondernemen” kent.

- 2) *De absolute nood aan participatieve democratie: zowel op het sociale en het economische als op het politieke vlak.* Dat het arbeidsrecht in België een hoog niveau van sociale bescherming heeft kunnen verwezenlijken heeft veel te maken met de positieve rol die de vakbeweging heeft gespeeld en de rijkdom die een bloeiende economie heeft meegebracht. Nochtans mag men de rol van de politieke democratie niet uit het oog verliezen. Ondanks de ontegensprekelijke mankementen van onze politieke democratie in verband met het permanent betrekken van de burger bij de werking van de overheid, heeft zij een rol van betekenis gehad voor de ontwikkeling van het arbeidsrecht tot op een behoorlijk niveau van democratische werking van de bedrijven op sociaal vlak. De representatieve vakbeweging van haar kant, is er in geslaagd een waardevol stelsel van participatieve sociale democratie in het bedrijfsleven op te zetten met de invoering, vooral sedert de Tweede Wereldoorlog, van een stelsel van bedrijfsorganisatie en sociaal overleg. In zijn concrete werking vertoont dit stelsel van sociale democratie nog heel wat tekortkomingen en is het voor

verbetering vatbaar. De vakbeweging probeert daaraan te verhelpen en moet tevens in deze context haar eigen democratische werking bijstellen. Dit moet gebeuren binnen een omgeving die haar niet steeds gunstig gezind is en haar ook niet altijd steunt.

Op het vlak van de economische democratie echter zijn de resultaten ronduit bedroevend. Sedert de Tweede Wereldoorlog mag men wel zeggen dat er geen vorderingen werden gemaakt noch op het bedrijfsvlak noch op het vlak van het algemene economische beleid. De discussies tijdens de jaren vijftig en zestig over werknemersparticipatie, medebeheer en arbeiderscontrole hebben tot vandaag geen opmerkelijke concrete resultaten opgeleverd. Men botst hier op de grenzen van de sociaal democratie.

- 3) *De noodzakelijke erkenning van de syndicale vrijheid en van een hoog niveau van vrijheid van handelen voor de vakbeweging.* In een vrije markteconomie moet voor de gemeenschap van werknemers de mogelijkheid bestaan om als collectiviteit of als klasse haar rechten te behartigen en af te dwingen. Bij wet wordt het gezag in de onderneming en binnen het bedrijfsleven in zijn totaliteit volledig toevertrouwd aan de eigenaar van de productiemiddelen. Deze verwerft de eigendom door aankoop ervan. De formule van huur van diensten stelt hem in staat het productieproces onder zijn (bijna)uitsluitend gezag te laten verlopen. De werknemers die hun arbeid verhuren verwerven hiermede geen - of ternauwernood - zeggenschap in de onderneming. Zij zijn dus verplicht, teneinde hun eisen kracht bij te zetten, om collectief op te treden in een juridische omgeving die hen in grote mate onmondig maakt. De syndicale vrijheid is voor hen een noodzakelijk recht en de noodzaak van een efficiënte werking van hun organisaties brengt hen ertoe de onderlinge verdeeldheid te bekampen. De werkgevers en de werknemers hebben over dit laatste een tegenovergestelde visie. Ik wil in dit verband twee bedenkingen maken:
- één: de Belgische vakbeweging weigert m.i. terecht om als vereniging voor het geheel van haar activiteiten de rechtspersoonlijkheid te aanvaarden omdat zij dan geïntegreerd wordt in een juridisch stelsel waarvan zij de essentiële structuren in vraag stelt en zij zich hiermede buiten de wet stelt;
  - twee: de vakbeweging moet de mogelijkheid hebben om acties bijvoorbeeld stakingsacties te organiseren waarvoor zij de volledige

maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt omdat deze acties het gevolg zijn van een juridische onmondigheid die ten onrechte aan de werknemers wordt opgelegd. Het sociaal overleg moet in deze de oplossing aanreiken.

- 4) *Het principe dat arbeid geen koopwaar is* (art. 427 IAO verdrag) is een gewaagde uitspraak omdat het in de feiten wordt weerlegd. De uitspraak arbeid is “niet enkel een koopwaar” is een meer realistische formulering van het principe. Ik verwijs hier naar de studie van Frank Hendrickx. Nochtans meen ik dat de principiële formulering als ethische bouwsteen van het arbeidsrecht moet gehandhaafd worden. Het principe wordt trouwens juridisch onderbouwd door art.23Gw. dat bepaalt dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden. Hiermede wordt aangeduid in welke geest de arbeidsomstandigheden moeten worden vastgelegd. Het principe “arbeid is geen koopwaar “ verzet er zich tegen dat arbeid als een voorwerp zou verhandeld worden en zo de vervreemding of aliënatie van de werknemer in de hand zou werken.

5)

*De vijfde bouwsteen betreft de juridische aard van de individuele relatie tussen de werkgever en de werknemer.* In een kenniseconomie, lees ik in een studie van Randstad( 2012-p.3), is de tijd voorbij dat werknemers louter en alleen bevelen uitvoeren van hun overste...Hiërarchische relaties maken plaats voor een meer participatieve cultuur...Met Randstad ben ik van oordeel dat de strikt ondergeschikte relatie die voortvloeit uit het tot object reduceren van de verhuurde arbeid niet meer beantwoordt aan de huidige evolutie naar ontvoogding en humanisering van de arbeidsrelatie. Wellicht is de tijd nog niet rijp om een ander concept te gebruiken dan huur van diensten. Maar men moet echter beginnen te overwegen, meen ik, of de notie van geassocieerde arbeid niet meer aangepast zou zijn aan de huidige evolutie van het denken over arbeid.

- 6) *Het arbeidsrecht is een complexe, specifieke en autonome rechtsdiscipline evenwaardig aan de andere rechtsdisciplines, waaronder het economische recht en het staatsrecht.* Dit standpunt zou vijftig jaar geleden zeer sceptisch zijn onthaald. Het standpunt was toen immers dat het arbeidsrecht een afgeleide tak was van het burgerlijk recht. De algemene principes van de verbintenissenleer

bleven er op van toepassing. Intussen evolueerde het arbeidsrecht naar een rechtstak die specifieke procedures en een eigen gedachtegang ontwikkelde. De relatie met de andere rechtsdisciplines bleef overeind maar de specificiteit van het arbeidsrecht nam toe. Het arbeidsrecht ontwikkelde eigen rechtsbronnen in het raam van het sociaal overleg en het beschikte over een eigen rechtspraak met de werkrechtshoven, later de arbeidsgerechten. In de dynamiek van het sociaal overleg aanvaardden de werknemersorganisaties niet dat het arbeidsrecht zou onderworpen worden aan de logica van het economisch recht. De idee van de autonomie van het arbeidsrecht lijkt me perfect verdedigbaar met dien verstande dat die autonomie niet als absoluut kan beschouwd worden. Tussen de diverse rechtstakken blijven de bruggen bestaan.

*7)De handhaving van het arbeidsrecht heeft een specifiek karakter.*

De handhaving van het arbeidsrecht verdient een eigen aanpak. Onder punt zes heb ik de aandacht gevestigd op de specificiteit van het arbeidsrecht. Deze specificiteit verklaart eveneens de noodzaak om bij de handhaving van het arbeidsrecht er mee rekening te houden. Om die reden worden in de arbeidsrechtbanken en de arbeidshoven rechters en raadsheren in sociale zaken in de zetel opgenomen. Een korps van sociale bemiddelaars, verbonden aan de Federale Overheidsdienst werkgelegenheid en sociaal overleg, staat de partijen bij bij de oplossing van collectieve geschillen. Specifieke verzoenings-, bemiddelings- en arbitrage procedures worden aangewend.

Er is derhalve geen voldoende reden om de specificiteit van de huidige arbeidsgerechten in vraag te stellen en hen te integreren in de reguliere rechtbanken.

Het respect voor de eigenheid van het arbeidsrecht heeft ook gevolgen op het vlak van het stakingsrecht. Het juridiseren van de oplossing van collectieve arbeidsgeschillen staat daar haaks op. Met het toekennen aan de rechtbanken van bevoegdheid om recht te spreken inzake collectieve arbeidsgeschillen gaat men ervan uit dat de toepasselijke wetgeving de betrokken partijen bij het geschil op voet van gelijkheid behandelt en dat de rechtbank een correct en eerlijk oordeel zal kunnen vellen. Spijtig genoeg zit de wetgeving niet

zo in elkaar. In het ondernemingsbeleid wordt alle gezag aan de werkgever toegekend en wordt de werknemer in een positie van ondergeschiktheid geplaatst. De balans van vrouwe justitia is verre van in evenwicht. Het lijkt me derhalve aangewezen dat de behandeling van collectieve arbeidsgeschillen haar plaats zou vinden in de bevoegdheidsfeer van het sociaal overleg, zoals trouwens voorzien in het Sociaal Pakt van 1945.

*8) Het arbeidsrecht is een proces van permanente sociale vooruitgang.* Men kan het als een evidentie beschouwen dat de overheid in haar beleidsdaden de sociale vooruitgang van de maatschappij moet betrachten. De EU heeft dit trouwens in haar organieke verdragen uitdrukkelijk gesteld. Dit is minder duidelijk voor de Belgische overheid. Bovendien is dergelijk principe in zijn algemeenheid onvoldoende precies om er uit af te leiden dat het om de sociale vooruitgang van de werkende bevolking zou gaan en niet om deze van een andere stand of klasse. Het art23 Gw. stelt bovendien dat de reguliere wetgever moet instaan voor de uitvoering van de grondrechten rekening houdend met de economische mogelijkheden. Hoewel de discussie niet bijzonder verhelderend is, meen ik te kunnen besluiten dat het betrachten van de sociale vooruitgang van de werknemers een fundamenteel bestanddeel is van het arbeidsrecht. Ik verwijs graag naar mijn algemene inleiding in het boek.

*9) De sociaaleconomische rechten worden grondwettelijk vastgelegd.* Het Belgische arbeidsrecht komt er slechts vrij laat toe om de sociaaleconomische rechten constitutioneel vast te leggen. Het Belgische parlement doet er meer dan anderhalve eeuw over om die beslissing te nemen. Men kan zich dan de vraag stellen of de opname in de grondwet echt als een fundamentele maatregel kan beschouwd worden. Men heeft het zolang zonder gedaan. De Belgische arbeidersbeweging slaagde erin in de loop van de 20<sup>ste</sup> eeuw een arbeidsrechtelijke constructie te verwezenlijken, gebouwd op een wel doordachte indrukwekkende juridische

regelgeving en dit zonder over sociale grondrechten te beschikken. In 1994 was de Grondwetgever nochtans van oordeel dat sociale grondrechten een consolidatie zouden betekenen van vroeger verworven sociale vooruitgang, maar tevens ook een baken voor de toekomst. Art.23 Gw. wordt bovendien vaak in de rechtspraak aangewend. Het is een belangrijk onderdeel geworden van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

Niettemin moet men de invloed van art.23 Gw. als relatief bestempelen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat het recht op arbeid ,hoewel voorzien in art23 Gw., niet belet dat vaak bedrijfssluitingen doorgevoerd worden in winstgevende ondernemingen zonder veel oog voor het verlies van werkgelegenheid.

Nochtans blijf ik van oordeel dat het grondwettelijk vastleggen van sociale rechten moet beschouwd worden als een fundamentele bouwsteen van het Belgische arbeidsrecht.

*10) Het Belgische arbeidsrecht: geïntegreerd in de EU- en in de internationale regelgeving.* Tijdens de tweede helft van de 20<sup>ste</sup> eeuw nam de politieke en economische samenwerking op mondiaal vlak fel toe. Grote regionale politieke entiteiten, zoals bijvoorbeeld de Europese Unie, werden op wereldvlak opgericht. Het bedrijfsleven kwam terecht in een intens proces van internationalisering en zelfs van mondialisering. Dit proces werd ondersteund door een enorme technologische ontwikkeling. De nationale staten worden meegetrokken in dit proces en verliezen een groot gedeelte van hun nationale soevereiniteit. Dit politiek proces heeft ook invloed op de evolutie van het Belgische .arbeidsrecht.

De internationalisering van het bedrijfsleven daarentegen heeft blijkbaar wel een grote invloed op algemene beleidsbeslissingen, die genomen worden op een hoog niveau binnen het bedrijvennetwerk, maar minder op de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen . Het Belgische arbeidsrecht wordt dus vooral mee bepaald door het beleid van de EU regelgeving. Vanuit de arbeidersbeweging komt veel kritiek op het EU beleid. Maar de schaalvergroting biedt ook vele positieve perspectieven. Het gezamenlijk Europees optreden

maakt dat de Europese lidstaten met de mondiale grootmachten samen aan de onderhandelingstafel kunnen plaatsnemen daar waar ze anders volkomen genegeerd zouden worden. Voor de Belgische arbeidersbeweging is het echter aangewezen dat zij zou ageren voor een ander, een meer sociaal gericht Europa.

#### 4- Besluit

De laatste twee decennia werden heel van arbeidsrechtelijke regelingen in vraag gesteld. Niet alleen door de Europese Unie maar ook door nationale sociale actoren. Dit gebeurde in naam van de modernisering van het arbeidsrecht. Men stelde zich de vraag of ook essentiële aspecten van het arbeidsrecht zouden aangepakt worden. Met als uitgangspunt dat in het raam van het economische proces het arbeidsrecht een hefboom moest zijn voor de permanente verbetering van de sociale welvaart van de werkende bevolking, ging ik op zoek naar wat als de fundamentele van het Belgische arbeidsrecht kon worden beschouwd. Zo kwam ik tot een - wellicht onvolledige- lijst van tien fundamentele bouwstenen. In het licht van hogervermelde probleemstelling breng ik graag, tot besluit, enkele specifieke conclusies onder de aandacht.

- Wie het arbeidsrecht uitschrijft, toepast, interpreteert of handhaaft hoeft te weten welk *maatschappelijk project* er aan de basis van ligt;
- 
- Het arbeidsrecht heeft de *permanente sociale vooruitgang* van de zwakkere partij in de arbeidsrelatie, zijnde de werknemer, voor ogen;
- de werknemers moeten de mogelijkheid hebben hun belangen te behartigen aan de hand van *collectieve structuren* in de eerste plaats de vakbonden. Hen verplichten de rechtspersoonlijkheid te aanvaarden zou hen onmondig maken. Zij moeten over een voldoende marge van vrijheid van handelen kunnen beschikken ook wat de sociale actie betreft Dit ontheft hen niet van maatschappelijke verantwoordelijkheid;
- Het *sociaal overleg* neemt in het bedrijfsleven een centrale plaats in. Het maakt in feite en in rechte integrerend deel uit van het politieke beleidsproces en is niet onverenigbaar met het principe van de primauteit van de politiek;
- *De participatieve democratie*, ook op ondernemingsvlak, is een hoeksteen van onze arbeidsrechtelijke constructie. Zij geldt zowel voor de economische als voor de sociale beleidsproblemen.
- Het grondwettelijk beginsel, dat stelt dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden, moet wat de *arbeidsomstandigheden*

betreft zijn uitdrukking vinden in rechten in de grondwet ingeschreven.

Het recht op arbeid centraal staat.

- De individuele rechtspositie van de werknemer is aan herziening toe: van ondergeschikte evolueert hij naar een rechtspositie van medewerker.
- Het Belgische arbeidsrecht moet ten overstaan van het EU recht een voldoende niveau van autonomie opeisen.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

,