

Tilburg University

De gelijke behandeling van arbeiders en bedienden is er nog steeds niet

Blanpain, R.

Published in:
De Morgen

Publication date:
2013

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Blanpain, R. (2013). De gelijke behandeling van arbeiders en bedienden is er nog steeds niet. *De Morgen*, 1-1.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De gelijke behandeling van arbeiders en bedienden is er nog steeds niet

OPINIE – 08/07/13, 09u06

Roger Blanpain is professor emeritus arbeidsrecht. Hij heeft lof voor de eerste stap in het akkoord over het eenheidsstatuut



© Photo News.

Minister van Werk Monica De Coninck verdient alle lof. Na 27 uur pendeldiplomatied tussen de werkgevers en de vakbonden, slaagde ze erin een voorstel te formuleren dat blijkbaar voldoende draagvlak bij de sociale partners vindt om tot een oplossing te komen voor de onaanvaardbare discriminatie tussen werklieden en bedienden. Deze discussie sleept nu al meer dan 50 jaar aan. Het werk is evenwel nog niet af; er dient nog ernstig bijgeschaafd te worden.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof was nochtans duidelijk: een gelijke behandeling van werklieden en bedienden in verband met de carenzdag en opzegtermijnen en -vergoedingen en wel ten laatste tegen 8 juli 2013. Met andere woorden: vandaag, op 8 juli diende de wet op de arbeidsovereenkomsten van 1978 terdege op deze punten gewijzigd te zijn, in het Staatsblad verschenen en van kracht te zijn. Niets is minder waar. Er is slechts een voorstel. Laten we enkele van de belangrijkste punten ervan onder de loep nemen.

De deadline van 8 juli 2013 is niet geëerbiedigd; 1 januari 2014 wordt naar voor geschoven als ultieme datum. Dat is te laat en de vraag blijft: wordt die datum wel gehaald? Het is het begin van een juridische chaos want ontslagen werklieden kunnen de opzeggingstermijn en -vergoeding van bedienden vorderen.

'Compromisvoorstel'

De tekst van de minister is daarenboven slechts een 'compromisvoorstel' dat aan de 'kern' (eerste minister en vicepremiers) wordt voorgelegd. Het gaat dus niet om een ontwerp van de regering: de politieke partijen moeten zich nog uitspreken, de sociale partners moeten hun achterban nog raadplegen, de hele parlementaire procedure dient nog te worden afgewerkt (regeringsontwerp,

advies Nationale Arbeidsraad, de bevoegde parlementaire commissies...) Kortom, wij zijn nog lang niet thuis.

Volgens het compromisvoorstel wordt de carenzdag afgeschaft. Tenminste: in theorie. De bal wordt evenwel eens te meer doorgespeeld naar de sociale partners die een regeling moeten uitwerken. Wat dat betekent weten we nu wel. Ook daar zijn we nog niet klaar.

Opzegtermijnen worden gelijkgeschakeld, maar enkel in de toekomst. De verworven rechten blijven evenwel behouden. De rechten die een bediende heeft op 31 december 2013 blijven dus van kracht. Die rechten worden vanaf 1 januari 2014 vermeerderd volgens het nieuwe systeem. De nieuwe bepalingen zijn wel onmiddellijk van toepassing op nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014. Dat wil zeggen dat een bediende met 20 jaar anciënniteit, met dus een opzegtermijn van bij de 20 maanden, die termijn behoudt. Die kan eventueel worden verlengd volgens het nieuwe uniforme systeem.

Voor arbeiders geldt in principe hetzelfde. Maar met een anciënniteit van 20 jaar heeft de werkman slechts een opzegtermijn van 129 dagen (zijnde een drietal maanden). Ongelijke behandeling dus. Die zou evenwel worden goedge maakt door een systeem van financiële compensatie, te betalen door de overheid volgens een tijdschema dat loopt tot en met 2017. Ook hier schiet men dus tekort op het stuk van timing. Is er dan werkelijk gelijke behandeling?

De opzegtermijnen blijven behoorlijk lang. Met 10 jaar dienst heeft men 34 weken opzegtermijn; met 20 jaar dienst 62 weken - dat is meer dan één jaar. Voor bepaalde sectoren, o.a. de bouwsector, zullen kortere termijnen kunnen bepaald worden door de sociale partners, bij wijze van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Terecht wordt aandacht besteed aan outplacement en inzetbaarheid, voor een deel aan te rekenen bij de opzegvergoedingen en te regelen door de sectoren (sociale partners) binnen een periode van 5 jaar.

Reïntegratie

Ook dit wordt naar de sociale partners doorgeschoven, aan wie gevraagd wordt tegen 1 januari 2014 ter zake een cao te sluiten. Vraag is of dit een goede maatregel is. Een werknemer die ontslagen wordt en op zoek is naar een nieuwe job, zal wel meteen de vraag krijgen waarom hij ontslagen werd. Zal de werknemer, die ten onrechte ontslagen wordt, recht hebben op reïntegratie? Is dit bevorderlijk voor de goede arbeidsverhoudingen?

Dit is een onvoltooide symfonie want de gelijke behandeling is er nog steeds niet. Bovendien is de vooropgestelde deadline niet gehaald. En, ten slotte, blijft het een feit dat de carenzdag nog niet is afgeschaft. Een eenheidsstatuut is bovendien niet alleen een kwestie van elementaire gelijkheid tussen werklieden en bedienden, het is ook belangrijk voor een goede werking van de arbeidsmarkt, voor het efficiënt inspelen op de wet van vraag en aanbod.

Enkele vragen blijven: zal een werknemer met 20 maanden opzeggingstermijn nog van job willen veranderen? Wordt hij niet te duur om te ontslaan? En ja, permanente vorming komt te weinig aan bod.

Eens te meer wordt de bal te veel naar de sociale partners gespeeld. De overheid moet haar verantwoordelijkheid nemen. Maar goed, een eerste stap is gezet. En dat verdient alle lof.

Premier Di Rupo, minister van Werk Monica De Coninck en hun kabinetshoofden, Yasmine Kherbache (Di Rupo) en Eva Van Hoorde (De Coninck), na de marathonvergadering over de gelijkstelling van het statuut van werkers en werknemers.