

Grote momenten uit de sociale wetgeving

75 jaar achturedag, 60 jaar betaald verlof

Bart De Wilde, wetenschappelijk medewerker AMSAB

Dit jaar werden enkele "grote momenten uit de sociale wetgeving" herdacht. Belangrijk daarbij waren de jaren 1921 en 1936. In 1921 (75 jaar) werden de 8-uredag ingevoerd en artikel 310 afgeschaft. In 1936 (60 jaar) werd de syndicale eis voor het betaald verlof, na het grootste arbeidsconflict in België van deze eeuw, ingewilligd.

De eerste maatregelen kaderden in een algemeen naoorlogs klimaat dat gunstig stond ten aanzien van langverwachte en felbestreden arbeiders-eisen. Het was een periode waarin niet enkel de 8-uredag en de afschaffing van artikel 310 werd bekomen, maar waarin tevens het algemeen enkelvoudig stemrecht (AES) (1919) ingevoerd werd én de eerste sectoriële overlegorganen, de paritaire comités (1919), het licht zagen. Dit alles hield verband met elkaar en moet worden gezien tegen een achtergrond van nationale en internationale evoluties.

Tijdens de oorlog werden voor het eerst socialisten in de regering opgenomen, met name Emile Vandervelde (1916) en Emile Brunet (1918), waar zij bewezen dat regeringsdeelname van de socialisten niet noodzakelijk de verwachte vernietiging van de burgerlijke staat tot gevolg had. Na de oorlog werden nog meer socialisten opgenomen onder wie Joseph Wauters, die minister van Nijverheid, Arbeid en Ravitaillering werd. Tijdens de troonrede van koning Albert I kort na de wapenstilstand kondigde deze reeds het AES, de afschaffing van artikel 310 én de gelijkberechtiging van beide landstalen aan, ongetwijfeld met de bedoeling het heropstarten van de industrie zo

vlot mogelijk te laten verlopen. Elders in Europa, zoals in Duitsland en in Tsjecho-Slovakije, hadden immers een aantal arbeidersopstanden plaatsgevonden en met de Russische revolutie nog in gedachten was men uiterst beducht voor revolutionaire toestanden. De invoering van het AES was één der eerste maatregelen die in de praktijk werden doorgevoerd ⁽¹⁾. Het resultaat daarvan was een toename van het aantal socialistische en christen-democratische én de afname van het aantal patronale parlementsleden ⁽²⁾. Op internationaal vlak werd ondertussen, op de vergadering van de Internationale Arbeidersorganisatie te Washington op 29 oktober 1919, tot de invoering van de 8-uredag besloten.

Minister Wauters had ook, in een poging een einde te maken aan het toenemend aantal naoorlogse stakingen, de paritaire comités in het leven geroepen ⁽³⁾ waarin onder meer de arbeidsduurverkortingspraktisch werd voorbereid. De 8-uredag zou, na eerdere pogingen in 1920, veralgemeend worden door de wet van 14 juni 1921. Kort voordien, op 24 mei 1921, werd ook tot de afschaffing van artikel 310 beslist en werd als tegenprestatie daarvoor de positieve en negatieve vrijheid van vereniging beschermd. Artikel 310 was ingevoerd in 1866 en beperkte de stakingsvrijheid van de arbeiders ⁽⁴⁾. Het werd in de praktijk reeds niet meer toegepast sinds 1918 maar hing nog steeds als een dreiging boven de arbeidersorganisaties. De vrijheid van vereniging was vooral een eis van de christen-democratische arbeidersorganisatie die als het toenmalige zwakkere broertje van de socialistische organisaties beducht was voor een verplichte aansluiting bij bestaande socialistische organisaties (het closed-shop of het "Rood of geen brood"-fenomeen). Dit geheel van naoorlogse maatregelen had nogal wat gevolgen voor de arbeiders. De werkgevers poogden lange tijd de verworvenheden terug te schroeven. Toen dit echter niet lukte en duidelijk werd dat de verhoging van de sociale lasten niet zonder meer zouden kunnen worden verhaald op de lonen en arbeidsomstan-

digheden van de arbeiders, zoals voorheen, werd gebruik gemaakt van rationalisatie om de bedrijven dusdanig in te richten dat de productiviteitsstijging, die er het gevolg van was, de verhoogde lasten kon compenseren ⁽⁵⁾.

De invoering van het betaald verlof was een gevolg van de algemene staking in 1936 ⁽⁶⁾. Deze begon als een wilde staking onder de havenarbeiders te Antwerpen op 2 juni. De staking werd slechts moeizaam erkend en breidde zich uit tot andere sectoren, zoals de mijnsector, tot op 15 juni door de vakbonden de algemene werkstaking werd afgekondigd mét een, voor het eerst in de Belgische sociale geschiedenis, gemeenschappelijk eisenprogramma. Daarin stond onder meer het betaald verlof, de 40-uren week, loonsverhoging, verhoging van de kinderbijslag én de sameroeping van een nationale interprofessionele paritaire raad om het eisenprogramma te bespreken. Vanaf dat moment werd er in het ganse land en in alle sectoren gestaakt. De staking verliep bijzonder grimmig met een aantal gewonden en één dode (18 juni-Quaregnon) tot gevolg. Deze ontwikkeling dient te worden gezien tegen een achtergrond van het economisch herstelbeleid van de regeringen na de crisis van de jaren '30, de eerdere parlementaire verkiezingen van 24 mei 1936 en de aan de gang zijnde regeringsvorming én de Franse algemene staking van mei-juni 1936 ⁽⁷⁾. Om aan de crisis het hoofd te bieden werd door de opeenvolgende regeringen tijdens de jaren '30 aanvankelijk een deflatoire politiek gevolgd. Deze was zowel economisch als sociaal nefast. De nieuwe wind, met de socialistische regeringsdeelname aan het driedelige kabinet Van Zeeland I (25 maart 1935-26 mei 1936) en de nieuwe politiek van devaluatie, waardoor zich een economische heropleving inzette, deed voor de verkiezingen van mei 1936 het beste verhoppen. De uitslag ontnam op dat punt alle illusies: een polarisatie rond de links-rechts tegenstelling manifesteerde zich als nooit tevoren. Onder invloed van het Franse voorbeeld werd ter linkerzijde steeds vaker gedacht aan een Belgisch equivalent

van het Franse Volksfront. De algemene staking van juni was een spontane uiting van dit idee door de basis, die de staking van de havenarbeiders aangreep om, aanvankelijk ongeacht de houding van hun organisaties, een aantal eisen manu militari af te dwingen. Uiteindelijk zouden de syndicale organisaties én de BWP deze beweging accaparereren om, wat niet eerder via overleg of regeringsdeelname vanwege patronaal verzet tot stand kwam, er nu door te drukken. De onderhandelingspositie van de BWP over een regeringsvorming werd door de staking, na een eerder debacle van Emile Vandervelde als informateur om een travaillistische regering te vormen, aanzienlijk versterkt. Haar sociaal programma was immers de garantie de gemoederen te bedaren. De op 13 juni gevormde regering Van Zeeland II riep reeds op 17 juni, 2 dagen na het bekendmaken van het gemeenschappelijk eisenprogramma en de erin vermelde oproep voor nationaal interprofessioneel overleg, een Nationale Arbeidsconferentie (NAC) bijeen. Dit nieuwe 3-ledig overlegorgaan bekwam reeds na enkele uren resultaat: de regering verbond er zich toe initiatieven te nemen in verband met het betaald verlof, de verhoging van de kinderbijslag en de invoering van de 40-uren week voor gevaarlijke beroepen. Over de overige eisen moest binnen de sectoriële paritaire raden onderhandeld worden. Deze vatten de onderhandelingen aan de dag na de eerste NAC. Pas wanneer men daar vanaf 22 juni tot overeenkomsten kwam werd per sector de staking stopgezet. De resultaten van dit overleg omtrent lonen en arbeidsduur liepen ver uiteen zodat de wetten van 8 juli 1936, betreffende de 6 dagen jaarlijks betaald verlof en van 23 juli 1936, betreffende de verhoging van de kinderbijslag, de enige voor alle arbeiders geldende wettelijke resultaten waren van de staking. Opvallend was dat er weinig patronaal verzet rees tegen de invoering van het betaald verlof ⁽⁸⁾. Blijkbaar was er aan deze zijde ook een consensus over de invoering ervan. Uit de begeleidende memorie van toelichting bij het wetsontwerp werden een 3-tal beweeg-



De sfeer van de grote dagen: opgewekte vrouwelijke demonstranten tijdens de algemene staking van juni 1936

redenen opgesomd die de invoering ervan verrechtvaardigden : fysiologische, zedelijke en sociale. "Heden ten dage zijn de arbeidsvoorwaarden ten gevolge van de mechanisatie en de rationalisering, van deze aard dat het, indien men de gezondheid van de hand- en hoofdarbeiders sparen wil, zoniet noodzakelijk dan toch nuttig geworden is elk jaar hun arbeid te onderbreken met enige dagen ontspanning en verpozing... Het lijdt geen twijfel dat de uitslagen bekomen door de rationalisering van de arbeid slechts mogelijk waren ten koste van een steeds zwaardere krachtsinspanning van de arbeiders. Het is billijk dat men hen deelachtig maakt in de technische vooruitgang welke gedeeltelijk hun werk is". Over de wijze waarop deze periode moest gebruikt worden, werd er gewezen op de mogelijkheid om "kennis te maken met de wereld waarin zij leven, met zijn natuurschoon, met zijn kunstschaten, zijn verscheiden uitingen van het menselijk vernuft" ⁽⁹⁾.

De invoering van de 6 dagen jaarlijks betaald verlof waren voornamelijk omwille van de betaling uitzonderlijk. In vele ondernemingen werd immers reeds jarenlang enkele dagen jaarlijks verlof voorzien ter gelegenheid van de plaatselijke

feesten of kermissen. In vele gevallen betekenden deze verlofperiodes echter een financiële strop aangezien ze niet werden vergoed. Vanaf 1936 en mits enkele beperkende maatregelen ⁽¹⁰⁾, werden voor het eerst arbeiders enkele dagen betaald om niet te werken. Aangezien het hier in deze aanvangsperiode van het betaald verlof enkel ging om het louter doorbetalen van het loon, bracht de invoering ervan geen wereldschokkende veranderingen teweeg in het gedrag van de arbeiders. Slechts wanneer na Wereldoorlog II in 1947 het dubbel vakantiegeld werd ingevoerd en er zo wat meer financiële ruimte was voor een extraatje, zou zich het massatoerisme ontwikkelen. Uit toenmalig onderzoek over de wijze waarop het verlof daarvoor werd doorgebracht bleek dat vooral de jongere werknemers het gebruikten om korte reisjes te ondernemen. Gehuwde en oudere werknemers gebruikten de periode eerder om de nodige en steeds uitgestelde huiselijke klusjes eindelijk af te werken, of om tijdelijk elders bij te klussen. Volgens de werkgevers schoot men hierdoor het doel dat men beoogde met de invoering van het betaald verlof, voorbij. Immers, "voor hen is er werkelijk geen sprake van verlof want dikwijls komen zij zeer vermoeid terug naar het werk" ⁽¹¹⁾.

Ook de pers besteedde ruim aandacht aan deze grote momenten uit de geschiedenis van de sociale wetgeving. Daarbij werd het AMSAB gevraagd in het nodige foto- of filmmateriaal te voorzien. In een aantal gevallen werd ook aan het AMSAB gevraagd de historische duiding te verzorgen. De 8-urendag kwam ruim aan bod in het BRTN-programma Panorama "De klok slaat 5 uur" (20 juni 1996) waar de invoering van de arbeidsdag en de verdere evolutie besproken werden aan de hand van de situatie in de Gentse textielnijverheid. Via getuigenissen van onder meer Marcel Plasschaert, Lucien Fruru, beiden oud-vakbondssecretarissen en een aantal al dan niet gepensioneerde arbeiders en arbeidsters werd een menselijk beeld opgehangen van de evolutie van de arbeidsomstandigheden in de textielnijverheid. Vermits ik momenteel een publicatie voorbereid over de sociale relatie in de Belgische textielnijverheid (1800-1975), verleen ik er mijn medewerking aan. In Het belang van Limburg werd aandacht besteed aan de afschaffing van artikel 310 (12 juli 1996) en aan de invoering van het betaald verlof (8 juli 1996). Tot slot werd ook een interview met mij gebruikt voor een item in het VTM-journaal (10 juli 1996) over 60 jaar betaald verlof.

EINDNOTEN

- (1) De eerste naoorlogse verkiezingen van 16 november 1919 werden georganiseerd op basis van het algemeen enkelvoudig stemrecht voor mannen vanaf 21 jaar. Aangezien de noodzakelijke grondwetsherziening daarvoor nog niet was doorgevoerd, was er een wet nodig die de eerstvolgende verkiezingen in die zin mogelijk maakte. Deze wet kwam er pas nadat aanvankelijk verzet ertegen vanuit conservatief-katholieke hoek was overwonnen én was ondervangen door een compromisregeling over het vrouwenstemrecht - geeïst door de katholieken en geweigerd door socialist en liberalen uit schrik voor een herhaling van een katholieke meerderheid - waarbij het stemrecht werd uitgebreid tot de oorlogsweduwen en moeders-weduwen van soldaten. Pas in 1921 werd de grondwet definitief herzien.
- (2) De afname van het aantal verkozen werkgevers en daardoor ook van de impact van de werkgevers op de politieke besluitvorming, betekende een stimulans voor de uitbouw van de werkgeversorganisaties. Via deze organisaties probeerde men de verloren impact enigszins te herstellen.
- (3) Het eerste paritaire comité werd ingesteld in maart 1919 in de metaalsector en had de officiële benaming: "Commissie belast met het onderzoeken van de eisen der arbeiders omtrent het invoeren van de achturedag en de mogelijkheden tot geleidelijke realisatie in de kortst mogelijke tijd van de arbeidstijdverkorting in de metaalindustrie". Daarna werden gelijkaardige studiecycli opgericht in de mijn-, haven-, verzekerings- en banksector. Uiteindelijk zou via deze paritaire comités in vele sectoren de 8-urendag geleidelijk worden gerealiseerd. Langzaam werd ook hun actieterrein uitgebreid tot de loons- en arbeidsvoorwaarden.
- (4) Het werd in 1866 ingevoerd ter vervanging van het organisatieverbod (artikels 414 en 415). Daardoor verkregen arbeiders wel het recht om zich te organiseren maar werden hun actiemogelijkheden op het gebied van de stakingen fel beknot. Artikel 310 voorzag zware straffen voor het verhinderen van werkwilgen om de arbeid te hervatten. In 1892 werd de wet nog verstrengd. Boze blikken werpen of een strijdlied zingen terwijl werkwilgen passeerden volstond om een straf op te lopen.
- (5) Onder rationalisatie verstond men een brede waaier van mogelijke initiatieven om de arbeidsorganisatie te verbeteren waaronder: reglementering, premiestelsels, ploegenstelsel, mechanisering en automatisering, beroepsoriëntering, concentratie en specialisatie, enz.
- (6) Over de achtergronden en de context van dit uiterst belangrijk conflict schreef Gita Deneckere een bijdrage. G. Deneckere, De algemene staking van 1936. Wetten en praktische bezwaren tegen een Volksfront, in Cahiers-Bijdragen (Navorsings- en Studiecycli voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog), 1995, n°17, pp. 103-127. Andere publicaties over dit conflict werden opgenomen in het artikel van Guy Vanschoenbeek over het Franse Front Populaire in dit nummer.
- (7) Zie de bijdrage van Guy Vanschoenbeek over het Franse Front Populaire in dit nummer.
- (8) In tegenstelling tot de geeïste invoering van de 40-uren week, waartegen van patronale zijde veel verzet was en daarom werd overgelaten (lees: op de lange baan geschoven) aan het sectorieel overleg binnen de verschillende paritaire comités, werd het betaald verlof wettelijk geregeld.
- (9) Parlementaire Bescheiden nrs 7 en 9, Kamer van Volksvertegenwoordigers, buitengewoon zittingsjaar 1936, Wetsontwerp betreffende de jaarlijkse bezoldigde verloftermijnen, memorie van toelichting.
- (10) In de oorspronkelijke wettekst werd voorzien dat om van het betaald verlof te kunnen genieten de werknemer gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever moest hebben gewerkt. Bij verandering van werkgever, vrijwillig of onvrijwillig, vervielen zijn rechten. Deze bepaling werd reeds in 1938 gewijzigd en vanaf dan volstond het om 1 jaar tewerkgesteld te zijn.
- (11) N. Berwouts, Een Gentsche katoenspinnerij en de toestand van haar werklieden, onuitgegeven eindwerk Vormingscentrum voor Maatschappelijk Dienstbetoon, Gent, 1947, p. 115.