VAN VASTHEID VAN BETREKKING NAAR EIGENDOM VAN BETREKKING

door

MARCEL LALOIRE
Doctor in de Rechten

(Vertaald uit het Frans)

RÉSUMÉ — *De la stabilité de l'emploi à la propriété de l'emploi* — Le regretté Professeur Paul DURAND, de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris, écrivait que la stabilité de l'emploi est devenue l'une des données capitales du droit du travail.

Cette orientation du droit social est relativement récente. Dans cet article l'auteur retrace tout d'abord les étapes successives du droit belge en ce qui concerne la stabilité de l'emploi : depuis la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, purement interprétative, et laissant aux parties la liberté de fixer tel préavis qu'il leur plaisait, jusqu'à la loi du 4 mars 1954, impérative et limitative de l'autorité patronale en ce qui concerne le droit de licencier le personnel. La loi, les conventions collectives, les délibérations des conseils d'entreprise s'attachent à renforcer progressivement la stabilité de l'emploi.

Cette évolution est loin d'être à son terme : dans une deuxième partie, l'auteur souligne les orientations prochaines et déjà actuellement en cours : l'assimilation progressive du contrat de travail au contrat d'emploi, justifiée par des raisons économiques et techniques autant que par des considérations sociales; l'extension des garanties de sécurité, consacrée partiellement par la loi relative aux fermetures d'entreprise (27 juin 1960), la loi sur le salaire hebdomadaire garanti (20 juillet 1960). Ces dispositions nouvelles répondent à une aspiration profonde des travailleurs que hante la perspective d'un chômage généralisé et prolongé, surtout en raison des développements du progrès technique (automation).

Au bout de cette évolution, sera-t-il question de garantir non plus seulement la stabilité, mais *la propriété de l'emploi* ? Le problème est posé aux juristes comme aux législateurs : un champ très vaste et tout nouveau s'offre à leurs recherches.

„De stabiliteit van de dienstbetrekking is in het recht van sommige landen een der hoofdpunten van het arbeidsrecht geworden." Zo drukt zich de heer Paul DURAND, professor aan de Faculteit der Rechtsgeleerdheid en Economische Wetenschappen te Parijs uit in de inleiding van een verslag gewijd aan het onderzoek naar de stabiliteit van de dienstbetrekking in het recht van de deelnemende staten van de E.G.K.S. (1).

(1) Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal — Hoge Autoriteit : *De stabiliteit van de dienstbetrekking in het recht van de deelnemende staten van de E.G.K.S.* — Vol. II van de verzameling „Arbeidsrecht", Luxemburg, 1958.

Het gaat hier om een betrekkelijk recente oriëntering in het sociaal recht, die in het begin van de vorige eeuw nagenoeg onbekend was. Zoals door de eminente specialist van het arbeidsrecht in dezelfde studie nog wordt opgemerkt, is het beroep op een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (het meest krachtige middel voor het waarborgen van de stabiliteit van de dienstbetrekking) vrij zeldzaam geweest en is het dit nog, en wordt er slechts gebruik van gemaakt voor overeenkomsten van korte duur; de gebruikelijke vorm van de arbeidsovereenkomst of van het bediendencontract is het contract voor een onbepaalde tijd dat beide partijen, op ieder ogenblik, door een eenzijdige beslissing mogen verbreken.

Artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek verklaart nog steeds dat „de wettelijk gesloten overeenkomsten gelden als wet voor degenen die ze hebben aangegaan". In de praktijk wordt deze contractuele vrijheid, die de vrijheid inhoudt ten allen tijde het contract te verbreken, sedert het begin van deze eeuw door vele wettelijke en conventionele bepalingen beperkt. Deze bepalingen werden genomen onder de druk van een publieke opinie, en meer bepaald van die der arbeiders, die steeds een groter belang hechten aan de vastheid en de zekerheid van de verdiensten en daardoor zelf aan de vastheid van de betrekking. „Zo beschouwd, voegt de heer Paul DURAND er nog aan toe, is de stabiliteit van de dienstbetrekking van geheel nieuwe aard en verschilt van de stabiliteit, welke eigen is aan elke contractuele overeenkomst. De stabiliteit van een civielrechtelijke verbintenis vloeit voort uit de verplichting voor de beide partijen, de onderling gesloten overeenkomst te eerbiedigen. De stabiliteit van de dienstbetrekking heeft daarentegen in een zeker aantal landen een unilateraal karakter : de werknemer is beter beschermd tegen het risico van beëindiging der overeenkomst dan de werkgever."

In deze studie willen wij in de eerste plaats een beeld ophangen van de achtereenvolgende etappen die door ons arbeidsrecht ten aanzien van de vastheid van betrekking werden afgelegd om vervolgens na te gaan waartoe die evolutie kan leiden.

Professor Paul DURAND aan wie wij zoveel merkwaardige studiën over het arbeidsrecht verschuldigd zijn en die te Parijs het tijdschrift „Droit social" beheerde, is op tragische wijze omgekomen in de ramp van Agadir.

1. — De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst was een interpretatieve wet wat de wil van de partijen betreft : de partijen mochten er, op de enkele bepalingen in verband met de openbare orde na, vrijelijk van afwijken. Zo stond het, in de overeenkomsten die aangegaan werden zonder dat een termijn werd bepaald, de partijen vrij deze of gene opzeggingstermijn vast te stellen die hun beviel : de bij het vroegere artikel 19 van de wet voorziene opzeggingstermijn van 7 dagen gold slechts indien er geen afwijkende bepaling voorkwam in de arbeidsovereenkomst of wanneer er in de bedrijfstak geen ander gebruik bestond. Waar er een werkplaatsreglement moest zijn, diende de opzeggingstermijn van 7 dagen slechts te worden toegepast indien zulks in het werkplaatsreglement voorzien was.

2. — De wet van 4 maart 1954, tot wijziging van de wet van 1900, heeft een imperatief karakter. In artikel 8, dat in de plaats komt van het vroegere artikel 19, worden opzeggingstermijnen vastgesteld waarvan niet afgeweken mag worden : voor de voor onbepaalde tijd gesloten contracten wordt de opzeggingstermijn bepaald op 14 dagen wanneer de opzegging door de werkgever wordt gedaan, en op 7 dagen wanneer zij van de arbeider uitgaat. Deze termijnen worden verdubbeld en vervierdubbeld voor de arbeiders, die ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven, respectievelijk gedurende ten minste tien en ten minste twintig jaar. Alle bedingen waarbij de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt ingekort of waarbij de door de arbeider na te leven termijn wordt verlengd, zijn nietig (art. 9). Er is evenwel een uitzondering voorzien voor de arbeider die gedurende minder dan zes maanden ononderbroken in dienst is van dezelfde onderneming : in dat geval mag bij overeenkomst van de beschikkingen van artikel 8 worden afgeweken, zonder dat de door de werkgever in acht te nemen termijn korter mag zijn dan 7 dagen.

De wet verleent de paritaire comités of de Nationale Arbeidsraad de bevoegdheid aan de Koning voor te stellen de opzeggingstermijnen te wijzigen voor bepaalde categorieën van arbeiders (art. 10). Er werden bij toepassing van deze bepaling verscheidene Koninklijke Besluiten genomen. Over het algemeen vermin-

deren zij de opzeggingstermijn in plaats van hem te verlengen (1). Niets sluit echter de mogelijkheid uit hem te verlengen.

3. — Tussen die twee wetten in, werd in verband met het bediendencontract een bijzondere wetgeving uitgevaardigd : de wet van 7 augustus 1922 heeft veel langere opzeggingstermijnen opgelegd. Voor de opzegging door de werkgever was die termijn 30 dagen indien de maandelijkse bezoldiging de 500 F niet te boven ging; 90 dagen indien zij de 500 F wel overschreed en 6 maanden indien de bediende gedurende tien jaar in dienst gebleven was van dezelfde werkgever. Deze termijnen werden tot op de helft teruggebracht voor de opzegging die uitging van de bediende.

De wet van 11 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 7 augustus 1922 heeft de opzeggingstermijn nog uitgebreid : wanneer de jaarlijkse bezoldiging niet hoger is dan 120.000F wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever in acht moet genomen worden *minstens* drie maanden voor de bedienden welke sinds minder dan vijf jaar in dienst zijn; deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. Indien de jaarlijkse bezoldiging hoger is dan 120.000 F mag de door de werkgever in acht te nemen termijn niet lager zijn dan de zopas vermelde termijnen. Deze termijnen worden tot de helft teruggebracht voor de opzegging die wordt gegeven door de bediende.

4. — De wet van 4 maart 1954 op de arbeidsovereenkomst voert een belangrijke nieuwigheid in : het recht het personeel of een gedeelte van het personeel af te danken wanneer de econo-

(1) Zie onder meer :

Voor de bouwnijverheid : Koninklijk Besluit van 22 juni 1954 (B.S. 26 juni 1954) waarbij voor de arbeiders die gedurende minder dan tien maanden in dienst zijn de opzeggingstermijn bepaald wordt op 3 dagen voor de werkgever en op 1 dag voor de arbeider;

Voor de textielindustrie : Koninklijk Besluit van 24 juli 1956 (B.S. van 2-3 en 4 november 1956) waarbij dezelfde termijnen worden vastgesteld voor de arbeiders die gedurende minder dan zes maanden bij dezelfde onderneming in dienst zijn.

mische toestand van de onderneming zulks vergt, een recht dat klaarblijkelijk een der essentiële prerogatieven van het gezag van de werkgever vormde, wordt voortaan beperkt. De Koning kan inderdaad, en opnieuw op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de voorwaarden bepalen waarin de uitvoering van het contract wordt geschorst bij gebrek aan werk om economische redenen. Hij kan, onder meer, de wijze regelen waarop de onderneming kan overgaan van een regime van volledige arbeid naar een regime van gedeeltelijke arbeid en omgekeerd (art. 13).

5. — Gaan wij deze evolutie na dan stellen wij vast — en ook professor Paul DURAND doet dit — dat de oorzaken van een verbreking van het contract wijken voor de oorzaken die tot een opschorting leiden, welke evolutie ten zeerste bijdraagt tot de vastheid van de betrekking. In vele gevallen blijft de arbeidsovereenkomst van kracht ofschoon de arbeidsprestatie niet meer geleverd wordt. „Het niet-naleven van zelfs de voornaamste verplichtingen, zoals die van de uitvoering der arbeidsprestatie, brengt niet meer noodzakelijkerwijze de ontheffing voor de werkgever met zich, al zijn eigen verplichtingen na te komen. De werknemer die verhinderd is de arbeidsprestatie te leveren, behoudt niet alleen het recht op de uitkeringen van de sociale verzekeringen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien en het gevolg zijn van de juridische verhouding welke tussen de verzekerde en de sociale verzekeringsinstellingen is ontstaan, maar hij behoudt ook het recht op sommige voordelen welke uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. De verplichting tot uitkering van het loon is niet meer uitsluitend afhankelijk van de arbeidsprestatie. Van hun loon verstoken werknemers hebben het recht, hun middelen van bestaan van hun werkgever te ontvangen." (1)

De wetgever heeft ook besloten dat het gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken tot gevolg had, niet het ophouden van de overeenkomst maar alleen de opschorting ervan. Hij gaat verder, aangezien hij de paritaire comités of de Nationale

(1) P. DURAND, samenvattend rapport, in het reeds vermeld werk, blz. 22.

Arbeidsraad het recht toekent te oordelen of de door de werkgever ingeroepen economische of technische redenen gegrond zijn (1).

6. — Het recht van de ondernemer om tot verbreking van de overeenkomst te besluiten, werd op een andere wijze beperkt : de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven kent de ondernemingsraad het recht toe de in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders te volgen algemene criteria te bepalen (art. 15, lid e). Het gaat daar ongetwijfeld slechts om algemene criteria : de ondernemingsraad mag in individuele gevallen niet tussenbeide komen. Het is echter duidelijk dat de ondernemingsraad, wanneer hij bijvoorbeeld besluit dat in geval van afdanking de ongeschoolden, of de jonge arbeiders, of de vrouwen, of de vreemde arbeidskrachten het eerst aan de beurt moeten komen, het recht van de ondernemer beperkt.

Een door de twee grote werkgeversorganisaties en de drie nationale vakbondcentrales op 16 juli 1958 ondertekend nationaal akkoord licht de draagwijdte van deze wettelijke bepaling toe. Om de ondernemingsraden in grotere mate te betrekken bij het bepalen van de orde volgens welke, in geval van vermindering van de werkgelegenheid ingevolge economische of technische omstandigheden, de afdankingen zullen geschieden, zijn de ondertekenaars van dit akkoord overeengekomen dat aan de ondernemingsraad de zorg zal worden opgedragen in die omstandigheden de algemene afdankingscriteria te bepalen op voorstel van de werkgever of van de werknemersafgevaardigden.

Laten wij in het voorbijgaan doen opmerken dat wet, overeenkomst en gebruik niet meer de enige bronnen van het arbeidsrecht zijn : er moeten aan toegevoegd worden, de collectieve overeenkomst en de deliberaties van de ondernemingsraden. Te dien aanzien bestaat er een bijzonder suggestief Koninklijk Besluit met name dat betreffende de ondernemingen van de textielnijverheid

(1) Verschillende beslissingen van paritaire comités werden bij Koninklijk Besluit bindend gemaakt.

Vermelden wij onder meer :

— voor de bouwnijverheid, het reeds vermelde Koninklijk Besluit van 22 juni 1954;

— voor de ondernemingen van de textielnijverheid in het arrondissement Verviers, het Koninklijk Besluit van 9 augustus 1954 (B.S. van 28.8.1954).

in het gerechtelijk arrondissement Verviers (1). Dit op voorstel van de Nationale Arbeidsraad genomen Koninklijk Besluit bepaalt dat de werkgevers, zonder opzeggingstermijn, van het stelsel van volledige arbeid kunnen overgaan tot het stelsel van gedeeltelijke arbeid met beurtwisseling of met afwisseling der ploegen. Dit besluit is slechts van toepassing indien voor de betrokken onderneming een gevaar voor werkloosheid bestaat dat een vermindering met ten minste 30 % van het totaal bedrag der lonen voor het gehele personeel der onderneming kan meebrengen. Wie stelt dat gevaar vast? De ondernemingsraad of, indien er geen ondernemingsraad bestaat, de afgevaardigden van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van de streek. En artikel 3 van dit besluit voegt eraan toe : „Zolang er van de in artikel 1 bedoelde mogelijkheid gebruik gemaakt wordt, mag geen enkel werknemer wegens gebrek aan werk afgedankt worden."

De werkgevers- en werknemersorganisaties van deze bedrijfstak hebben zodoende aan de ondernemingsraden een beoordelingsmacht gegeven die wij wel niet buitensporig zullen noemen maar die toch, dit dient toegegeven, een ernstige inbreuk op de contractuele vrijheid betekent.

7. — Van de mogelijkheid aan de overeenkomst een einde te maken mits de wettelijke opzeggingstermijnen in acht te nemen, mag in sommige omstandigheden geen gebruik worden gemaakt voor bepaalde categorieën van werknemers, die daardoor een uitzonderlijke vastheid van betrekking genieten.

a) Dit is het geval voor de jonge werknemers die onder de wapens geroepen of wederopgeroepen worden. Voor de arbeiders verbiedt de wet van 22 juli 1952 dat aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt in de maand die aan de datum van oproeping of wederoproeping voorafgaat en gedurende de 15 dagen nadat de arbeider het leger verlaten heeft met onbepaald verlof.

Er werd in een analoge bepaling voorzien voor de bedienden, maar dan met langere termijnen (zes maanden voor het dienst nemen of de wederoproeping, een maand na het verlaten van het leger met onbepaald verlof).

(1) Koninklijk besluit van 9 augustus 1954 (B.S. 28 augustus 1954).

b) Dit is ook het geval voor de vertegenwoordigers van het personeel die verkozen of als kandidaat voorgedragen worden bij de verkiezingen voor de ondernemingsraden. De verkozen vertegenwoordiger mag zolang zijn mandaat duurt niet afgedankt worden; tenzij om een ernstige reden, die wegzending op staande voet rechtvaardigt, of om redenen van economische en technische aard, die niet aan het oordeel van de werkgever overgelaten worden maar voorafgaandelijk door het bevoegd paritair comité moeten worden erkend (1).

Deze bescherming en deze waarborg van vastheid werden, gedurende een termijn van twee jaar volgend op de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen, uitgebreid tot de werknemers die op een kandidatenlijst met het oog op de verkiezingen voor de ondernemingsraden werden voorgedragen, ook als zij niet werden verkozen (2). De wetgever heeft het afdanken van die vertegenwoordigers of van die kandidaten en het betekenen van opzeggingen voor de inwerkingtreding van de wet van nul en gener waarde verklaard; hij heeft zelfs de wederopneming bevolen van die werknemers, welke in strijd met de wettelijke bepalingen werden afgedankt of hun opzegging gekregen hadden.

8. — Een waarborg van zekerheid zowel wat de verdienste als wat de betrekking betreft, wordt gevormd door de wetgeving op de „bestaanszekerheid". Het gaat er hier om de werknemers te beschermen die te werk gesteld zijn in bepaalde beroepen waar het gevaar voor werkonderbreking ingevolge slechte weersomstandigheden bestaat, wat onder meer het geval is in de bouwnijverheid, de steenbakkerijen, de kolenhandel, de havenindustrie.

In een Besluit van de Regent, dd. 18 september 1947, werd voor de eerste maal het beginsel van een vergoeding voor vorstwerkloosheid erkend : de arbeiders in dienst van een werkgever ressorterend onder het Nationaal Paritair Comité voor het Bouwbedrijf die wegens vorst in de absolute onmogelijkheid verkeren hun werk voort te zetten, ontvangen voortaan, behalve hun werkloosheidsvergoeding, een speciale regen- of vorstvergoeding.

(1) Wet van 18 maart 1950 tot aanvulling van de wet van 20 september 1948.

(2) Wet van 15 juni 1953, art. 2 d, tot wijziging van de wet van 18 maart 1950.

Deze vergoeding plus de werkloosheidsvergoeding vertegenwoordigen niet het gehele bedrag van het normaal loon : in principe is het bedrag der vergoeding gelijk aan het met 10 % vermeerderd verschil tussen het gemiddelde der twee derden van het conventioneel loon en het gemiddelde van de hoofdvergoeding voor werkloosheid. Deze vergoedingen worden uitgekeerd door Fondsen voor Bestaanszekerheid. Deze paritair beheerde fondsen worden gestijfd door op de lonen berekende bijkomende bijdragen die echter ten laste komen van de ondernemers alleen. Zo storten, in de bouwnijverheid, alle onder het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf ressorterende werkgevers bij de R.M.Z. een bijkomende bijdrage van 2 %, waarvan de opbrengst naar het voor die bedrijfstak in het leven geroepen Fonds voor Bestaanszekerheid gaat.

Ter bevordering van de regelmatige aanwezigheid op het werk van de werknemers werd besloten dat dit voordeel alleen zou worden toegekend aan de arbeiders die tijdens het voorgaande jaar een minimum aantal dagen hebben gewerkt; in beginsel 200 dagen (1). De bestaanszekerheid, in feite een vorm van *gewaarborgd inkomen*, werd ingevoerd door het akkoord tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties van een bedrijfssector. De wetgever is slechts later opgetreden om bedoelde collectieve akkoorden bindend te maken : de wet van 7 januari 1958 bepaalt dat de Koning de beslissingen van de paritaire comités bindend kan verklaren, waarbij aan zekere personen sociale voordelen verleend worden ter aanvulling van die welke zij bij toepassing van de geldende wetgeving genieten, en waarbij Fondsen voor Bestaanszekerheid opgericht worden met als opdracht de financiering, de toekenning en de uitkering van deze voordelen te verzekeren.

Dit kort overzicht van de achtereenvolgende etappen die de wetgeving heeft afgelegd, lijkt ons zeer leerrijk in verband met de oriëntering van het recht.

„De liberale economie kende een grote mate van mobiliteit van de werkgelegenheid. Zij beschouwde de arbeid slechts als koopwaar en huldigde het beginsel dat de arbeidskrachten zich naar gelang de behoeften van de markt moesten kunnen verplaatsen. Verder bezat de werkgever onbeperkte macht om het bedrijf naar eigen goeddunken in te richten. Als bezitter van de

(1) Wet van 28 juli 1953.

produktiemiddelen stond het hem vrij de tussen hem en een der leden van zijn personeel bestaande betrekkingen te verbreken. Daarentegen heerst in het huidige recht het streven om, door middel van een samenstel van gelijkgerichte bepalingen, de werknemer in de onderneming op te nemen en het dienstverband schijnt niet meer zonder een geldige reden te kunnen worden verbroken" (1).

De wetten en collectieve overeenkomsten willen beide de waarborgen vermenigvuldigen om de werknemers een grotere zekerheid en een grotere vastheid van betrekking en van inkomen te verschaffen.

Deze evolutie heeft haar eindpunt op verre na nog niet bereikt.

Na het — wettelijk of door overeenkomsten — verworvene te hebben uiteengezet, zullen wij nu, aan de hand van de thans in bespreking zijnde of reeds in wetten omgezette ontwerpen, de toekomstige oriënteringen van het recht opsporen.

De toekomstige orienteringen

Deze evolutie naar een grotere vastheid van betrekking lijkt in de komende maanden tot uiting te zullen komen in twee van elkaar verschillende vormen die echter, in de praktijk, weer naar elkaar toegroeien : de geleidelijke gelijkstelling van de arbeidsovereenkomst met het bediendencontract; nieuwe, doeltreffender waarborgen met betrekking tot de zekerheid van betrekking.

1. — *Progressieve gelijkstelling van de arbeidsovereenkomst met het bediendencontract*

Het contract van werkverhuring valt onder de toepassing van twee wettelijke stelsels die zeer verschillend zijn naar gelang het om handenarbeid of om geestesarbeid gaat. De afstand tussen die twee stelsels was zeer groot voor de wetten van 1954 : zoals hier reeds werd onderstreept liet de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, die louter interpretatief was wat de wil der partijen betreft, aan de contractanten alle vrijheid deze of gene bepaling die hun beviel op te nemen, onder meer met betrekking tot de opzeggingstermijnen die in acht moesten worden genomen

(1) P. Durand : *De stabiliteit van de dienstbetrekking volgens het Franse arbeidsrecht* (Zie. *De stabiliteit van de dienstbetrekking in het recht van de deelnemende staten van de E.G.K.S.*, blz. 217 tot 261.)

om een voor een onbepaalde tijd gesloten contract te doen ophouden. Het gebruik ter zake was een termijn van 7 volle dagen. De wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract bepaalde op een imperatieve wijze, waarvan dus niet mocht worden afgeweken, opzeggingstermijnen die merkelijk langer waren en waarvan de kosten, geldend voor de contracten die slechts op een zeer kleine bezoldiging slaan, 30 dagen bedroeg. Er was dus een dubbel verschil : in het suppletief of imperatief karakter van de wettelijke bepalingen en in de normale duur van de opzeggingstermijn.

Hoe zijn die verschillen te verklaren ? Er werd algemeen aangenomen, dat het zowel in het belang was van de arbeider als in dat van de werkgever slechts in korte opzeggingstermijnen te voorzien voor het doen ophouden van het dienstverband. De bediende daarentegen, die moeilijker opnieuw een met de activiteit welke hij uitoefende overeenkomend werk, onder meer wat het bedrag van zijn bezoldiging betrof, kon vinden, had recht op langere opzeggingstermijnen. Dit kon juist zijn in een tijd dat de handarbeiders de zeer grote massa van de loontrekkenden uitmaakten en de zgn. „intellectuele" bedienden veel minder talrijk en moeilijker te vinden waren. Deze toestand is veranderd : bij de indeling van de actieve bevolking stelt men een gestadige vermindering van het aantal „handarbeiders" en een daarmee gelijklopende vermeerdering van de zgn. „intellectuele" activiteiten vast. In Frankrijk steeg het aantal kantoorbedienden van 3 % van het aantal loontrekkenden tot 7 % in 1920, vervolgens tot 10 % in 1935 en tenslotte tot 25 % in 1956. In België wijzigde de indeling van de actieve bevolking zich als volgt (1) :

	Werkgevers en zelfstandigen	Familiale helpers	Bedienden	Werklieden
1930 .	23,5	11,5	9,–	56
1947 .	22	6,5	19,5	52
1957 .	20	5,5	20,5	54

(1) Bronnen : voor Frankrijk, „Le Monde", 20 okt. 1959 : Le tiers de la population active est composé de „gens de bureau";

Voor Belgie : „Arbeidsblad", sept. 1958 : *De evolutie der actieve bevolking in België.*

In de categorieën „bedienden" en „werklieden" hebben zich ook belangrijke wijzigingen voorgedaan, die in deze cijfers niet tot uiting komen : bij de bedienden werden door elkaar opgenomen, de algemene directeurs der technische, handels-, boekhouddiensten enz., van de ondernemingen, en de kleinste bedienden die zich bezighouden met werk dat louter uit herhalingen bestaat, mechanisch is en niet de minste bijzondere bekwaamheid vergt. In de categorie „werklieden" vindt men zowel de zeer gespecialiseerde arbeiders, die een zeer uitgebreide opleiding moeten hebben genoten, als de arbeiders-specialisten of de halfgeschoolden en de gewone ongeschoolden. Tussen de kleinste bedienden en de ongeschoolde arbeiders zijn er misschien — al vertonen zij de neiging af te nemen — nog verschillen in standing, maatschappelijke herkomst en milieu; er is geen verschil meer in bezoldiging en zelfs niet in bekwaamheid. Aan de andere kant komt een zeer geschoold arbeider die een heel ingewikkelde machine moet bedienen, welke zijn voortdurende aandacht vraagt, en waarvoor een lange en grondige opleiding wordt verondersteld, bijzonder dicht te staan bij de technicus en zelfs bij de technische ingenieur die geklasseerd zijn bij de bedienden. Waaruit blijkt dat het onderscheid tussen handen- en geestesarbeid niet meer als voldoend criterium kan worden aangenomen ter rechtvaardiging van het onderscheid tussen de wettelijke stelsels.

Wat, samengevat, het voorwerp van besprekingen uitmaakt, is niet zozeer de dualiteit van de wettelijke stelsels maar wel de criteria die aan bedoeld onderscheid ten grondslag liggen. Het lijkt steeds meer ondenkbaar dat de atelierchef die een zeer geperfectioneerde regelzetmachine bedient of controleert aan de deur kan worden gezet mits een opzeggingstermijn van 14 dagen in acht wordt genomen, terwijl de kleine bedienden, die werk uitvoeren dat niet de minste intellectuele inspanning vergt, recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens drie maand. De arbeider-machinezetter zal nochtans veel moeilijker dan de bediende een betrekking vinden welke gelijkwaardig is met die welke hem pas werd ontnomen. Al even onbegrijpelijk is het tussen die geschoolde arbeiders en de bedienden gemaakte onderscheid met betrekking tot de vergoeding van de ziektedagen.

De evolutie der beroepskwalificaties geschiedt in zo'n snel tempo en heeft zulke omvang dat een Amerikaans economist, met name de heer SLICHTER, heeft kunnen verklaren dat „van de

meeste thans bestaande betrekkingen vijftig jaar geleden geen sprake was". Dit gaat zo ver dat de persoon die machines instelt of de technicus van de machinebouwindustrie, om hun taak goed te kunnen vervullen, een stevige kennis moeten hebben van algebra, meetkunde, driehoeksmeting, elektriciteit en tekenen. Juridisch beschouwd zullen zij echter arbeiders blijven en wettelijk zal men hun de deur kunnen wijzen met een opzeggingstermijn van 14 dagen. Zulks lijkt volkomen onzinnig en levert wel degelijk het bewijs dat de feiten eens te meer in opstand komen tegen het recht.

Het spreekt vanzelf dat de arbeiders met een zekere graad van geschooldheid welke een aangepaste opleiding veronderstelt, waarbij én die geschooldheid én die opleiding nader te omschrijven zijn, in de nieuwe wetten met de bedienden moeten worden gelijkgesteld. Een initiatief in die zin moet uitgaan van de industriekringen zelf, indien deze laatste werkelijk beseffen dat het absoluut en dringend noodzakelijk is te beschikken over arbeiders die opgewassen zijn tegen de tegenwoordige en toekomstige vereisten van de techniek. Voor de arbeidersorganisaties, die op de massa der loontrekkenden, d.w.z. een meerderheid van niet-geschoolden, moeten steunen, is het een veel kieser zaak het initiatief te nemen; wij hebben echter genoeg vertrouwen in de scherpzinnigheid en de verantwoordelijkheidszin van de leiders van die organisaties om er zeker van te zijn dat zij eventueel een dergelijk initiatief zullen steunen.

2. — *De uitbreiding van de waarborgen in verband met de vastheid van betrekking.*

De zopas beschouwde bepalingen waarbij een grotere vastheid van betrekking wordt gewaarborgd, worden niet voldoende geacht. Zoals wij zoëven schreven, heeft de zich voltrekkende evolutie haar eindpunt nog lang niet bereikt. Gedurende de zitting 1959-1960 werden aan het Belgisch Parlement twee nieuwe, door de werknemersorganisaties sterk gesteunde initiatieven voorgelegd : het ene heeft betrekking op het gewaarborgd weekloon, het andere op de bescherming tegen de sluiting van ondernemingen.

Beide liggen zij in hetzelfde perspectief nl. dat van de vastheid van betrekking en van het waarborgen van het individueel inkomen.

1. De bescherming tegen de sluiting van ondernemingen

Het toenemen der sluitingen van ondernemingen tijdens de laatste jaren verwekt een grote angst in de arbeidsmilieus. De technische vooruitgang en de verruiming der markten kunnen, daar zij een verder doorgedreven concentratie van de produktie en van de distributie met zich brengen, deze beweging slechts versnellen. De arbeiders zijn ongerust, zij vragen waarborgen; zij eisen in de eerste plaats, hetzij rechtstreeks, hetzij door bemiddeling van de daartoe opgerichte instellingen, namelijk de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging, van de sluitingen lang genoeg van te voren op de hoogte te worden gebracht om een andere betrekking te kunnen zoeken : zij vragen een speciale afdankingsvergoeding naast hun werkloosheidsvergoeding. De hierover eveneens geraadpleegde Nationale Arbeidsraad heeft aan de Minister de adviezen der werkgevers- en werknemersorganisaties overgemaakt. Samen met de werkgeversgroep mag men aannemen dat het probleem der sluiting van ondernemingen slechts één aspect van de gehele politiek van economische expansie en tewerkstelling is; bij volledige tewerkstelling zal het probleem immers tot bescheiden afmetingen worden herleid. De werkgeversgroep erkende evenwel het bestaan van een ernstig sociaal probleem wanneer de sluitingen van ondernemingen plotseling een groot aantal werknemers in een zelfde gewest treffen. De werknemersorganisaties wezen van hun kant op de noodzakelijkheid de werknemers te beschermen tegen arbitraire en eenzijdige maatregelen en meer nog tegen de abusieve sluitingen, die voor sommige vennootschappen een gelegenheid zouden zijn voor voordelige speculaties.

Bij deze eis gaat het echter om meer dan om de bekommernis zich tegen de materiële gevolgen van een bedrijfssluiting te beschermen; er is, aan de kant der werknemers, dat steeds duidelijker wordende bewustzijn van toe te behoren aan een onderneming en nauw verbonden te zijn met haar lot; er is die bekommernis of die wil haar meer te brengen dan hun handenarbeid alleen, een persoonlijk aandeel te hebben in haar ontwikkeling. De werknemer wil niet meer beschouwd worden als een verwisselbare „pion", hij vormt slechts één geheel met die gemeenschap welke de onderneming is en wil zijn woord mee te spreken hebben wanneer men eraan denkt die gemeenschap te liquideren.

In dit opzicht beantwoordt de wet van 27 juni 1960 niet volkomen aan de wensen en verwachtingen van de werknemers. De werknemersorganisaties hadden eerst gevraagd dat de sluiting van ondernemingen beperkt en zelfs, in sommige nader te bepalen omstandigheden, verboden zou worden (1).

Zowel wat de titel als wat de bepalingen ervan betreft is de wet van 27 juni 1960 een wet tot schadeloosstelling van de door de sluiting van ondernemingen getroffen werknemers. Het is een overgangswet : het Fonds tot vergoeding van de ontslagen werknemers wordt ingesteld voor een, verlengbare, termijn van drie jaar (2).

De wet bevat twee hoofdbepalingen : 1. De verplichte voorafgaande informatie van de betrokken autoriteiten en instellingen en van de werknemers in geval van sluiting van een onderneming, volgens modaliteiten die binnen de zes maanden zullen moeten bepaald worden door het paritair comité of, wanneer er geen paritair comité bestaat, bij Koninklijk Besluit; 2. de verplichte schadeloosstelling van de afgedankte werknemers die ten minste vijf jaar in de onderneming werken, welke schadeloosstelling ten laste valt van de werkgever of, wanneer hij in gebreke blijft, van een fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, een fonds dat ingesteld wordt bij de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid en door een speciale bijdrage van de aan de R.M.Z. onderworpen werkgevers wordt gestijfd. Deze vergoedingen mogen gecumuleerd worden met de bij de arbeidsovereenkomst of het bediendencontract voorziene afdankingsvergoedingen, met de werkloosheidsvergoedingen en met de kinderbijslagen.

Zoals de Minister van Arbeid, de verslaggevers en verscheidene parlementsleden in het Belgisch Parlement verklaard hebben, is de wet van 27 juni 1960 het begin van een experiment dat met zeer veel aandacht gevolgd zal worden.

2) Het gewaarborgd weekloon

Is de eis van het gewaarborgd weekloon tijdens het jaar 1959 en in het begin van dit jaar volop in de actualiteit komen te staan,

---

(1) Zie onder meer het wetsvoorstel van de Heer Van Acker en anderen (Kamer der Volksvertegenwoordigers. Zitting 1958-1959, Doc. nr. 190).

(2) Belgisch Staatsblad, 30 juni 1960.

dan is het er niet minder een reeds oude eis om : aan de in maart 1948 gehouden Nationale Arbeidsconferentie werd het probleem ter behandeling voorgelegd en het Algemeen Paritair Comité heeft het datzelfde jaar besproken. Van haar kant had de Internationale Arbeidsorganisatie deze kwestie reeds in 1947 op de agenda van sommige bedrijfscommissies, onder meer die voor de ijzer- en staalindustrie, geplaatst.

De Belgische Regering heeft ter zake, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad, een wetsontwerp ingediend.

Dit wetsontwerp, aangenomen door het parlement, is de wet van 20 juli 1960 geworden.

Het gaat er in hoofdzaak om de handarbeider betere waarborgen te verschaffen tegen de onvastheid van betrekking en van inkomen door te erkenen dat die arbeider, binnen de grenzen van een week, recht heeft op een normaal loon wanneer hij wegens omstandigheden, onafhankelijk van zijn wil, in de onmogelijkheid verkeert te werken.

Volgens de bepalingen der wet zijn die omstandigheden: technische stoornissen, arbeidsongevallen, invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid, economische oorzaken, arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, gezinsfactoren, en, wat de vrouwen betreft, rust bij bevalling.

Wij zullen hier niet alle bijzonderheden van die nieuwe wetgeving aanhalen. Voor ons zijn het minder de op uitvoerige wijze in pers en Parlement besproken praktische modaliteiten die van belang zijn dan wel de algemene tendentie welke in die ontwerpen tot uiting komt.

Het grote argument dat de werknemersorganisaties hebben aangevoerd, en dat ons gegrond lijkt, is de vergelijking van de veel grotere vastheid van betrekking die de bedienden genieten met de zeer geringe stabiliteit waarop de arbeiders recht hebben. De per maand betaalde bediende ontvangt zijn wedde, zelfs indien hij voor enkele dagen wegens ziekte zijn werk moet stopzetten : slechts indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 90 dagen duurt mag de werkgever, mits een vergoeding wordt uitgekeerd, een einde maken aan de overeenkomst. Wij hebben straks gezegd hoe betwistbaar ons het onderscheid voorkomt, dat men in onze wetgeving nog maakt tussen bedienden en arbeiders vooral wanneer men denkt aan de graad van geschooldheid die van vele arbeiders wordt gevergd.

In andere landen gaat men veel verder. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld heeft de snelle uitbreiding van de automatie de werknemersorganisaties ertoe gebracht het gewaarborgd *jaar*loon te eisen : de machtige automobielvakbond (U.A.W.) heeft in 1956 reeds voor de werknemers van een bijzonder door de automatie getroffen industrie geëist dat de bezoldiging voor een volledig jaar zouden worden gewaarborgd.

Ter rechtvaardiging van deze eis verklaarde de vakbond dat het gewaarborgd jaarloon regelend zou inwerken op het proces van de technologische verandering doordat het het tempo van het plaatsen van nieuwe automatische installaties zou vertragen, aangezien het de ondernemers er zou toe brengen de nieuwe uitrusting slechts te installeren voor zover er andere betrekkingen beschikbaar zouden zijn voor de werknemers die door de automatie hun betrekking zouden verliezen. Ziehier trouwens hoe de automobielvakbond zich uitdrukte : „De toepassing van het gewaarborgd jaarloon wentelt de last der sociale gevolgen van de automatie op de vennootschappen af. Onder dat regime van gewaarbord jaarloon zullen de ondernemers er bijgevolg meer toe geneigd zijn de invoering van de automatie zodanig te regelen dat er zo weinig mogelijk sociale lasten in het leven worden geroepen, dat er zo weinig mogelijk arbeiders hun werk en zo weinig mogelijk industriecentra hun bedrijvigheid verliezen, aangezien zij, door het toekennen van een gewaarborgd jaarloon, de last van het niet-aanwenden van produktieve krachten op zich zouden hebben genomen. Daar waar automatie niettemin het verplaatsen van een aantal werknemers tot gevolg zou hebben, zou het gewaarborgd jaarloon de schok der afdankingen breken daar het bedoelde werknemers een jaar tijd zou geven om uit te zien naar een nieuwe betrekking, waaraan zij hun ondervinding en bekwaamheid kunnen aanpassen, en hen ook in staat zou stellen zich te onderwerpen aan een nieuwe training, aan een nieuwe vakopleiding die hen op nieuwe taken voorbereiden. De vennootschappen zouden daardoor bovendien geneigd zijn verschillende soorten van steun te verlenen aan die verplaatste werknemers ten einde hun aanpassingsperiode, waarvan de vennootschappen de kosten zouden dragen, tot een minimum te herleiden."

De reeds genomen maatregelen en de besprekingen die in dat verband werden gevoerd, drukken goed dat streven naar zekerheid en vastheid van betrekking uit, hetwelk een der hoofdbekommernissen van de werknemers van onze tijd blijkt te zijn. Het is al te eenvoudig daarin een teken van veroudering van onze maatschappij te zien en tegenover dat nastreven van vaste betrekkingen de aanvaarding en zelfs het opzoeken van het risico te stellen, die het kenmerk van de „avonturiers" der vorige eeuw vormden.

Er zou in de eerste plaats veel te zeggen zijn over die zucht naar avontuur die de eerste zakenlieden, de grote industriëlen, de financiers van de XIXde eeuw in de heroïsche tijd van het kapitalisme bezielde. Die grote burgers konden veel risico's nemen, beschut als zij waren door hun renten, hun onroerende eigendommen, hun fortuin. Van wie niets te wagen heeft, omdat al zijn middelen van bestaan gelegen zijn in het loon dat de tegenwaarde vormt van zijn dagelijks werk, kan men zoveel schijnbare belangeloosheid niet eisen.

In de arbeidersklasse en bij de bedienden is de werkloosheid een werkelijke obsessie, die gevoed wordt door de herinnering aan de grote crisis van 1925-1935. Het valt te begrijpen dat de republikeinse administratie in de Verenigde Staten er zozeer om bekommerd geweest is de gevolgen der economische regressie van 1959 te verminderen en een publieke opinie gerust te stellen die niet kon vergeten dat een andere republikeinse administratie tegenover de crisis van 1929 machteloos had gestaan.

Die panische vrees voor werkloosheid is, en dit kan men begrijpen, nog vergroot door de nieuwe perspectieven die de technische vooruitgang en de toenemende automatie van vele activiteiten openen. Men wil wel geloof hechten aan de optimisten, die de verzekering geven dat de nieuwe technische procédés, doordat zij een overvloediger produktie van betere kwaliteit en tegen gunstiger prijzen mogelijk maken, na kortere of langere tijd een hoger verbruik, nieuwe behoeften en dus een hogere produktie en nieuwe werkgelegenheid met zich zullen brengen maar de werknemers stellen vast dat, wat de onmiddellijke toekomst betreft, de technische vooruitgang afdankingen veroorzaakt, die soms een massaal karakter hebben.

Hoewel het enerzijds juist is dat in de hypothese van een lange

periode — „long run" — nieuwe betrekkingen in het leven kunnen worden geroepen, hebben anderzijds de werknemers natuurlijk gelijk van waarborgen te eisen die hen in de onmiddellijke toekomst of tijdens de overgangsperiode zullen beschermen. In werkelijkheid kan niemand met zekerheid de verre gevolgen der automatie voorzien. De heer Georges FRIEDMANN, van wie men de zeer goede studiën over de menselijke gevolgen van het machinisme en over het versnipperd werk kent, nodigt ons uit tot meer bescheidenheid en voorzichtigheid : „Weten wij, heeft hij gezegd, welke terugslag de automatie op de indeling in beroepscategorieën heeft, welke de nieuwe kwalificaties zijn, welke de nieuwe betrekkingen zijn, welke de terugslag op de lonen is en ook op de arbeidsgeschiktheid van de arbeiders die volgens die nieuwe technieken zullen werken ? *Om de waarheid te zeggen moeten wij u meedelen dat wij het niet weten*" (1).

Dezelfde onzekerheid heeft er ongetwijfeld het tweede nationaal congres over de produktiviteit, dat in december 1959 werd gehouden, toe gebracht de op 5 mei 1954 ondertekende „gemeenschappelijke verklaring" te wijzigen : daarin werd op een al te categorieke wijze verklaard dat de opvoering van de produktiviteit „uiteindelijk moet leiden tot een vermindering van het aantal werklozen".

De gebeurtenissen hebben die verwachtingen niet bevestigd. De nieuwe tekst is dan ook voorzichtiger : „De inspanning tot opvoering der produktiviteit welke nodig is voor het behouden van het concurrentieel vermogen van de Belgische economie, moet ingeschakeld worden in het raam van een daadwerkelijke politiek van economische expansie om uiteindelijk ruimere werkgelegenheid te bieden en aldus meer algemeen welzijn."

Hij voegt er de overgenomen maar licht geamendeerde vroegere tekst aan toe om tegemoet te komen aan de ongerustheid van de arbeiders : „De vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers zijn het eens om de middelen die iedere technologische werkloosheid kunnen verhinderen en de bestaande werkloosheid kunnen opvangen, te bestuderen en toe te passen. Indien, in weerwil van deze poging, sommige werknemers tijde-

(1) Uiteenzetting tijdens de „Journées d'information sur l'automatique" Paris, februari 1956, Verslag gepubliceerd door het tijdschrift „Documents", nummer van 1 juni 1956, blz. 170.

lijk zonder werk vallen, zullen de werkgevers en werknemers gezamenlijk zoeken naar maatregelen van compensatorische aard."

De vastheid van betrekking beantwoordt dus, wij herhalen dit nogmaals, aan een diepe behoefte van de mens. „Zij draagt bij tot de menselijke waardigheid. Zij sluit aan bij de moderne opvatting volgens welke de arbeid niet als koopwaar kan worden beschouwd. Zij verzacht het gevoel van onzekerheid dat een van de grootste bronnen van leed der arbeidersmassa is." Door middel van de stabiliteit van betrekking kan ook een betere organisatie der onderneming tot stand worden gebracht. „Zij verschaft de werknemers een groter belang bij de vervulling van hun taak : zij zorgt ervoor, dat zij persoonlijk voordeel hebben bij de werkzaamheden welke in hun onderneming zijn verricht; zij dwingt de werkgever om voor zijn problemen andere oplossingen dan instabiliteit van het personeel te zoeken."

Ten slotte ligt, volgens de betreurde professor DURAND, de vastheid van betrekking in de lijn van een ontwikkeling waarbij wordt gestreefd naar het scheppen van nieuwe, op de arbeid gebaseerde eigendomsrechten, en wel door het veranderen van vroegere persoonlijke vorderingsrechten in zakelijke rechten (1).

En hier komen wij te staan voor geheel nieuwe perspectieven, waarover een woordje moet worden gezegd.

AAN HET EINDE VAN DEZE EVOLUTIE : DE EIGENDOM VAN DE BETREKKING ?

Eminente rechtsgeleerden zoals Georges RIPERT onderscheiden zonder aarzelen in de verspreide stukken van onze wetgeving een leidende gedachte, die van de *eigendom van de betrekking*. De rechtsleer maakt voortaan een courant gebruik van deze uitdrukking, zowel in Frankrijk als in het buitenland, in Duitsland, waar men het begrip „de betrekking als een goed in juridische zin" voorstelt, in Italië, in Argentinië, in Brazilië, enz... (2).

---

(1) P. DURAND : *De stabiliteit van de dienstbetrekking volgens het Frans arbeidsrecht,* in het reeds aangehaalde werk gepubliceerd door de Hoge Autoriteit van de E.G.K.S., blz. 192.

(2) In zijn samenvattend rapport over de stabiliteit van de dienstbetrekking in het recht van de deelnemende staten van de E.G.K.S. en in zijn bijzonder verslag voor Frankrijk beroept professor Paul DURAND zich op de

Op juridische zowel als op economisch en sociaal vlak betekent een dergelijk begrip dat de loondienst wordt voorbijgestreefd. De juridische steun waarop de arbeid rust, d.w.z. de contractuele band tussen twee gelijk veronderstelde partijen, werkgever en werknemer, blijkt onaangepast te zijn aan de economische en menselijke eisen van onze tijd. „Tussen de juridische bovenstructuur en de sociale infrastructuur, tussen het recht en het sociale feit, gaapt er een steeds bredere kloof. Over onze juridische constructies heen maakt de arbeid de reële fundering van onze maatschappij uit".

De wetgever, die voor die verbreking van het evenwicht tussen de betrekking en de eigendom komt te staan, wordt aangemaand te kiezen onder verscheidene oplossingen die elkaar niet helemaal uitsluiten :

„Een vorm van eigendom van de betrekking vinden zoals hij de nieuwe vormen van de commerciële, industriële, literaire en artistieke eigendom heeft weten te vinden;

„De institutionele theorie van het dienstverband aannemen en tegelijk omschrijven" (volgens de door Paul DURAND voorgestelde stelling);

Als overgansmaatregel en zonder het tegenwoordig juridisch gebouw omver te werpen, zich ertoe beperken in de wetten op het contract van werkverhuring „de mogelijkheid van een unilaterale opzegging weg te nemen om alleen nog de mogelijkheid van een gerechtelijke ontbinding, met daarbij het geval van overmacht, te laten bestaan. De werkgever moet dan de gegrondheid van de afdanking bewijzen zonder dat de loontrekkende eerst het abusief karakter ervan moet doen uitkomen" (1);

Al merkt men duidelijk welke richting de evolutie uitgaat dan ziet men toch moeilijk hoe deze door bedoelde auteurs voorgestelde nieuwe vorm van eigendom zich voordoet. Men vergelijkt die eigendom met de handelseigendom : door een onjuist gebruik van de woorden is het dat van handelseigendom gesproken wordt.

---

opvatting van professor G. RIPERT in het werk *Les aspects juridiques du capitalisme moderne,* op studiën gepubliceerd in Argentinië, in Brazilië en op zijn eigen werken zoals het *Traité de droit du travail,* enz., Zie bovenvermeld werk, blz. 53, 192 en 193.

(1) Paul VIAU : *Vers la propriété de l'emploi,* speciaal nummer van het tijdschrift „Economie et humanisme" getiteld : *La propriété en question ?* — XVIIIde jaargang, nr. 121, 1959, blz. 74 e.v.

Immers, in onze wetten op de handelshuurcontracten wordt niet de eigendom beschermd maar wel het recht het goed te betrekken, dat de handelaar-huurder heeft. Deze laatste geniet een bescherming die gebaseerd is op de meerwaarde die hij de handel of een handelsinrichting door zijn werk verschaft.

De handelseigendom en de eigendom van betrekking hebben een factor gemeen : in beide gevallen moet wat door het werk ontstaan is aan het werk blijven toebehoren. Hoe moet dat echter concreet in een wettekst worden vastgelegd ?

Zijn er ten slotte geen reële risico's verbonden aan een te grote strakheid van de posities en van de functies ? Die geleidelijke beperking van het initiatief der ondernemers, van het recht het contract van werkverhuring te verbreken, kan zich op een zekere manier tegen de werknemers keren. Paul DURAND ziet die risico's zeer goed : „Een te strikt beleid ten aanzien van de stabiliteit van de dienstbetrekking kan zelfs in het nadeel der werknemers zijn, in dier voege dat aan de leiders der ondernemingen opgelegde belemmeringen aanleiding voor hen kan zijn af te zien van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst of anderzijds een voortijdige ontslagverlening van loontrekkers in de hand kan werken. Als zij de indruk krijgen dat er steeds minder gemakkelijk een einde kan worden gemaakt aan een overeenkomst, zullen de werkgevers geneigd zijn de aanwervingsvoorwaarden tot het uiterste op te drijven en meer nog dan zij nu reeds doen, de bejaarde werknemers uit te sluiten, die hun dienstjaren of hun leeftijd zouden kunnen inroepen om altijd hun betrekking te blijven behouden.

De politiek der vastheid van betrekking, die door de Franse professor zo gevat een der verschijnselen van de „lente dérive", welke de evolutie der sociale structuren kenmerken, genoemd wordt, moet overeen worden gebracht met een andere vereiste namelijk de voortdurende aanpassing aan de wijzigingen van het milieu.

Er moet in één woord, en hiermede eindigen wij, gezocht worden naar een „moeilijke" synthese van de twee tegenstrijdige aspiraties, vastheid en mogelijkheid tot aanpassing (1).

Voor de rechtsgeleerden zowel als voor de sociologen ligt er een zeer ruim en geheel nieuw gebied open.

---

(1) P. DURAND, *op. cit.*, blz. 62.