

'Sociaal recht is absoluut niet meer hip bij jongeren'

Sommige mensen maken indruk met hun cv, anderen met hun verschijning. Bij Willy van Eeckhoutte is dat een combinatie van de twee: kale reus, strak in het pak, priemende blik - die veel strenger overkomt dan hij eigenlijk is. Maar ook: doctor in de rechten, buitengewoon hoogleraar aan de Universiteit Gent, advocaat bij het Hof van Cassatie en tot voor kort zelfs stafhouder van dat elitekorps. Van Eeckhoutte doceert al jaren arbeids- en socialezekerheidsrecht. Hij heeft een nieuw boek uit: 'Handboek Belgisch Sociaal Recht'. Een uitstekende gelegenheid, zo vonden we, om eens te polsen naar de stand van deze intussen niet meer zo jonge rechtstak.

Jan Van Delm

De Juristenkrant: U bent al 40 jaar gespecialiseerd in het Belgische arbeidsrecht. Wat is voor u de belangrijkste ontwikkeling in die 40 jaar?

Willy van Eeckhoutte: 'De fragmentering, de totale versnippering van talloze wetten, besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten. In de jaren '60 en '70 hebben we nochtans even gehoopt op beterschap: op meer harmonisering en codificatie. Er kwamen toen een aantal verdienstelijke wetten zoals die op de cao's (1968), de arbeidswet (1971) en de wet op de arbeidsovereenkomst (1978). Maar die trend is volledig stilgevallen. Voor mijn studenten probeer ik dat weleens grafisch voor te stellen: ik projecteer dan een vormeloze mozaïek, die zich verspreidt over de meest uiteenlopende onderwerpen.'

'Het arbeidsrecht is een rechtstak zonder eigen sfeer of dynamiek. Mijn voorganger aan de universiteit, Herman Lenaerts, die procureur-generaal is geworden bij het Hof van Cassatie, zei weleens dat hij spijt had: 'We hebben de verkeerde tak van het recht gekozen, Willy. We hadden misschien beter geopteerd voor het burgerlijk recht.' Hij heeft ooit een 'Inleiding tot de Sociale Zekerheid' geschreven, een mooie synthese van de grote lijnen. Zoiets is nu gewoon niet meer denkbaar: het aantal wetten, besluiten en cao's is exponentieel toegenomen.'

Hebben de werkgevers dan een punt als ze klagen over de gigantische complexiteit van de wetgeving?

'Hun klacht is terecht. Geen enkele onderneming leeft alle wetten na tot in de puntjes. Zelfs Justitie kan dat niet. Tot 1 september was ik stafhouder van de balie bij het Hof van Cassatie. Daar lag een stapel pv's: allemaal overtredingen op de voorschriften voor welzijn en veiligheid op het werk.'

'Het is gewoon materieel onmogelijk om al die voorschriften na te leven. Sommige wetten treden in werking met terugwerkende kracht. Andere wetten verwijzen voor de verdere uitvoering naar een kb dat er nooit komt. Zo wachten we al jaren op een sluitende definitie van het begrip 'arbeidsongeschiktheid'. Dat creëert natuurlijk grote onzekerheid en is nefast voor onze economie.'

Hebben we dan een parallel juridisch universum naast de dagelijkse realiteit op de werkvloer?

'Soms lijkt het erop. De wetgever weet dat blijkbaar ook. Als de wet op de deeltijdse arbeid niet helemaal wordt nageleefd, omdat dat gewoon niet kan, klinkt het al snel: 'Dat is ook niet de bedoeling. We willen gewoon een signaal geven.' En ik die dacht dat wetten dienden om ons gedrag te bepalen...'

'Laat mij een voorbeeld nemen uit mijn eigen praktijk als werkgever. Als ik een nieuw handboek wil maken, laat ik weleens een student komen om de tikfouten eruit te halen. Wanneer die student komt en hoelang die daarover doet, maakt mij eigenlijk niet uit. Maar

voor de arbeidswet kan dat niet: die student heeft recht op een weekrooster, dat onder de bescherming van het arbeidsreglement valt, enzovoort. En dus maak ik een weekrooster, ook al is dat virtueel en strookt dat helemaal niet met de werkelijkheid. Eigenlijk is dat toch pure waanzin.'

Pleit u dan voor de Angelsaksische oplossing: minder regels, meer interpretatievrijheid voor de rechter?

'Daar pleit ik inderdaad voor. Maar daar hebben we dan misschien een ander soort magistraten voor nodig, mensen die met de nodige sereniteit en zorgvuldigheid kunnen oordelen.'

En die hebben we nu niet, bedoelt u?

'Misschien hebben we ze wel, maar veel interpreteren doen ze nu niet, omdat het zo weinig van hen wordt gevraagd. Als ik kijk naar de rechters in sociale zaken, hoe vaak moeten die echt iets interpreteren? Als het om 'ontslag om dringende redenen' gaat. Maar voor de rest? Strafrechters, die moeten vaak interpreteren. Maar ik zou dat ook graag in civiele zaken zien gebeuren. Maar nogmaals, dat vraagt dan een heel andere attitude.'

Zijn onze opeenvolgende staatsherformingen ook niet mee verantwoordelijk voor de overreglementering?

'Voor een stuk wel. Zo is bijvoorbeeld het arbeidsmarktbeleid geregionaliseerd en Vlaanderen, Wallonië en Brussel hebben zich, met de beste bedoelingen ongetwijfeld, niet onbetuigd gelaten. Maar daardoor zitten we nu wel met een doolhof van maatregelen en plannen om de werkgelegenheid te bevorderen. Met een wat pervers resultaat: sociale secretariaten bloeien als nooit tevoren, advocaten worden constant om advies gevraagd. Mooi natuurlijk, maar of dat ook de mensen aan werk helpt voor wie de plannen oorspronkelijk bedoeld waren, is zeer de vraag.'

In de pensioenen lijkt er nu toch wat te bewegen, dankzij het rapport van Frank Vandembroucke en zijn collega's?

'Dat is een kentering, dat klopt, maar het is nog maar een eerste stap. En ook nu zie je hoe verkrampt de reacties al zijn. Nog voor ze één letter van dat rapport gelezen hebben, zijn de vakbonden al tegen. Terwijl ze zoveel geloofwaardiger zouden zijn, als ze ook eens iets zouden durven te accepteren waar ze zelf niet meteen beter van worden.'

Waarom denkt u dan concreet?

'Neem nu het tijdscrediet. Op dit ogenblik telt die periode mee voor de berekening van je pensioen. Zolang dat gaat over thuisblijven voor je kinderen of voor je zieke ouders, is dat nog te begrijpen. Maar als je in die periode een wereldreis hebt gemaakt? In het buitenland vallen ze steil achterover, als ik zoiets vertel. Goed, dat was misschien mooi, toen we ons dat nog konden permitteren. Maar zodra het geld op is, zijn dat toch de eerste zaken waar we in alle sereniteit eens moeten over praten.



Slachtoffer van uw administratie?

Pleit dan voor meer vrijheid en focus op uw echte werk met de Kleos online beheerssoftware voor advocatenkantoren.

Kleos

VOER HET PROCES VAN UW ADMINISTRATIE
OP WWW.KLEOS.BE/HETPROCES



Creatie? Innovatie? Ambitie?



Voor de Juridische Dienst LRD zoeken wij een (m/v):

Jurist

ATP-2014-280

KU Leuven R&D (LRD) staat in voor de bevordering van de kennis- en technologievalorisatie van de universiteit.

LRD levert juridische, financiële en administratieve ondersteuning bij de onderhandeling, namens de universiteit, van overeenkomsten met bedrijfs- en andere partners wereldwijd. Het betreft zowel bilaterale onderzoeks-, advies- en dienstverleningsovereenkomsten in alle wetenschapsdomeinen, als consortiumovereenkomsten voor grotere onderzoeksprojecten met een veelheid van partners. LRD staat in nauw contact zowel met de academische wereld als met de bedrijfsweld. Het team is multidisciplinair samengesteld en bestaat naast juristen - uit bio-ingenieurs, burgerlijk ingenieurs, biologen, economen ...

Functie: Als lid van een dynamisch en gespecialiseerd juridisch team bied je juridische ondersteuning m.b.t. de bovenstaande activiteiten, met nadruk op het onderhandelen van overeenkomsten namens de universiteit met bedrijven en andere partners wereldwijd.

- Je behartigt de belangen van de universiteit in overeenkomsten met andere onderzoeksinstellingen en met de bedrijfsweld.
- Je bent dagelijks betrokken bij de juridische aspecten van onderzoek en innovatie en het onderhandelen van overeenkomsten in overleg met andere afdelingen binnen LRD (o.a. de Diensten Intellectuele Eigendom en Europese Projecten).
- Je stelt overeenkomsten op aangaande specifieke dienst- en adviesverlening die derden van de universiteit verlangen.

Profiel:

- Je behaalde een masterdiploma in de rechten.
- Je hebt minimum 2 à 5 jaar relevante ervaring als advocaat of bedrijfsjurist.
- Je hebt een generalistische ervaring in contractenrecht en bent geïnteresseerd in het intellectueel eigendomsrecht.
- Je bent een teamplayer en vindt het een meerwaarde om in groepsverband te werken. Je bent matuur en professioneel ingesteld.
- Je bent stressbestendig, nauwkeurig en integer. Je hebt oog en respect voor deadlines.
- Je hebt interesse voor wetenschap in het algemeen en technologie in het bijzonder.
- Je beschikt over een zeer goede mondelinge en schriftelijke kennis van het Nederlands en het Engels.

Aanbod: We bieden een voltijdse tewerkstelling van onbepaalde duur.

Interesse? Meer informatie is te verkrijgen bij mevrouw Kim De Schutter, tel.: +32 16 32 99 65. Solliciteren voor deze vacature kan tot en met 07/11/2014 via onze online sollicitatietoepassing op de jobsite: www.kuleuven.be/jobsite.



Ontdek jezelf. Begin bij je job.



KU Leuven voert een gelijkkansen- en diversiteitsbeleid.



© Wouter Van Veenhuygh

Willy Van Eeckhoutte: 'Het kan misschien verbazen, maar in de aula ben ik veruit het meest links.'

Daar hoeven we toch niet meteen voor te gaan steigeren?'

'Het grote probleem van onze sociale zekerheid is dat we iedereen iets willen geven, zonder altijd naar de precieze noden te peilen. Neem nu de kinderbijslag. Er zijn nu plannen om die te veranderen, wat voor sommigen tot inlevering zou leiden. Persoonlijk heb ik die kinderbijslag niet nodig, ik hoef die helemaal niet. Maar dat kan dus niet, want je hebt daar recht op, en als iedereen zo gaat beginnen, dan evolueer je van sociale zekerheid naar sociale bijstand, enzovoort... Enfin, argumenten genoeg om toch maar niets te moeten veranderen, terwijl sommige bijdragen toch substantieel mogen verhogen, maar dat kan natuurlijk alleen maar als andere verlagen. En dat ligt blijkbaar moeilijk: almaar minder mensen zijn bereid om te betalen, als ze er zelf niet onmiddellijk beter van worden. En dat is jammer. Maar ja, blijkbaar ben ik zo'n halve cryptocommunist (lacht).'

Hoe kijken uw studenten naar vakbonden en werkgeversorganisaties?

'Ik zit u een voorbeeld geven. Ik probeer mijn studenten ook correct Nederlands bij te brengen en dan zeg ik onder andere dat ze de term 'vakbond' moeten gebruiken en niet 'syndicaat', omdat dat volgens het woordenboek in het Nederlands een organisatie van misdadigers is. Welnu, dan zie ik een groot aantal van hen instemmend knikken: dat zijn vakbonden toch? (lacht).'

'Het kan misschien verbazen, maar in de aula ben ik veruit het meest links. Als ik vraag wat een werkgever doet als een werknemer ziek is, krijg ik wel eens als antwoord: gewoon aan de deur zetten. Nog een voorbeeld: dat ziekteperiodes meetellen voor het pensioen, willen studenten nog aanvaarden. Maar werkloosheid? Zeker niet: werklozen zijn toch maar profiteurs. Sociaal recht is dan ook absoluut niet meer hip bij jongeren: van de zowat vierhonderd studenten zijn er hooguit twintig die zich daarin specialiseren. Om nog maar te zwijgen van dat derde deel van het sociaal recht. Naast arbeids- en socialezekerheidsrecht is er ook het welzijnsrecht, waaronder de opdrachten van het OCMW. Welnu, een opleidingsonderdeel, een vak, dat daarover handelt, hebben wij moeten afschaffen. In de ogen van de studenten is dat de 'superzachte' sector. Daarmee houden zij zich niet bezig. Nee, geef hen maar zaken zoals financieel recht, bankrecht, vennootschappenrecht.

Hedegedfunds bijvoorbeeld, daarover willen zij alles weten.'

Er is dus nog veel werk voor de vakbonden?

'De bonden komen in mijn ogen meestal zeer conservatief uit de hoek. Kijk bijvoorbeeld naar het zogenaamde eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden. Dat de totstandkoming daarvan zo lang heeft aangeslept, is vooral te wijten aan de bonden - eigenlijk aan één ervan - waarvan de bediendencentrale niet wilden inleveren ten voordele van hun collega's-arbeiders. Dat is toch beschamend.'

Met dat eenheidsstatuut hebben nu ook de arbeiders - net zoals de bedienden - geen carendag meer en is er ook geen discriminatie meer op het vlak van de opzegtermijnen. Maar daarmee zijn nog lang niet alle verschillen weggegomd, he?

'Nee, helemaal niet. Na het akkoord dat minister De Coninck, haar kabinetschef Eva Van Hoorde - die nog van mijn advocatenassociatie deel heeft uitgemaakt - en Yasmine Kherbache, kabinetschef van premier Di Rupo, hadden bereikt, was er een echte hoerastemming. Maar het zogenaamde eenheidsstatuut is vooral een gemiste kans - met alle respect voor het fantastische werk dat zij hebben geleverd, want het was op dat ogenblik allicht het hoogst haalbare. Als je het arrest van het Grondwettelijk Hof dat aan de basis ligt van het eenheidsstatuut, goed leest, dan staat in het overwegende gedeelte dat we 'de harmonisering van de rechtsposities van arbeiders en bedienden voltooid moesten hebben tegen 8 juli 2013'. Het Grondwettelijk Hof gaf daarmee expliciet te kennen dat veel meer moest gebeuren dan maar een oplossing voor de carendag en een harmonisering van de opzegtermijnen, de twee zaken waarover het Hof zich maar kon uitspreken in het beschikking gedeelte van het arrest.'

Zou u het zelf anders aangepakt hebben?

'Waarschijnlijk ben ik opnieuw zeer naïef, maar ik zou de carendag niet hebben afgeschaft, maar voor iedereen hebben ingevoerd. Waarom geen systeem invoeren van baaldagen, zoals in Nederland, waarbij je, zonder dat je ook maar één enkel motief moet opgeven, gewoon kan thuisblijven als het jou uitkomt? Je hoeft dan hoe dan ook - en dat is de reden waarom ik de carendag liever veralgemeend had gezien - niet meer naar de dokter voor een ziektebriefje. Iedereen denkt trouwens ten on-

rechte dat een doktersbriefje indienen een algemene verplichting is - je moet dat eigenlijk in beginsel nooit doen, tenzij het arbeidsreglement dat oplegt of de werkgever daar uitdrukkelijk om vraagt. Iedereen weet overigens dat vele dokters veel te genereus zijn: 'Hoeveel dagen moet je hebben', vragen ze dan. Reken maar eens uit wat al die consultaties voor één dag afwezigheid nu kosten aan onze ziekteverzekering, en welke besparing het zou opleveren, als je een carendag voor iedereen zou invoeren. Maar daar willen de vakbonden natuurlijk niet van weten, want dan harmoniseer je 'naar beneden toe', en daar zijn ze als de dood voor. Terwijl dat op dit punt perfect had gekund. Het zou hen overigens veel respect hebben opgeleverd: zich bereid tonen in het algemeen belang toegevingen te doen.'

Dat lijkt opnieuw een argument voor een meer doortastende aanpak?

'Eigenlijk zouden we ons arbeids- en sociale zekerheidsrecht eens goed tegen het licht moeten houden. Met als centrale vraag: hoe wordt er gewerkt in de 21ste eeuw? Wat betekent gezag in een arbeidsverhouding vandaag? Wanneer en hoelang moet de werkgever instaan voor sociale risico's en vanaf wanneer de sociale zekerheid? En wat is de verantwoordelijkheid van de werknemer op dat vlak?'

'Het debat over de kinderbijslag zou bijvoorbeeld een perfecte aanleiding zijn om eens één onderdeel van de sociale bescherming te herdenken. We moeten eens goed bekijken wat nu het beste instrument is en hoe die verschillende wegen zich tot elkaar verhouden. We moeten er vooral voor zorgen dat we niet binnen ons eigen hokje blijven denken. Helaas zit het er niet naar uit dat die oefening zal gebeuren: de kinderbijslag zit bij de Vlaamse minister van Welzijn, de studiebeurzen bij de Vlaamse minister van Onderwijs en de fiscaliteit bij de federale minister van Financiën. Zo blijft iedereen voor de eigen galerij spelen.'

'In Nederland pleegt men dat soort zaken veel grondiger te bekijken en is men niet bang van een serieuze hervorming. Nederlanders zijn reformanten of, beter nog, dijkbouwers, zij zijn loodgieters. Wij stoppen de gaatjes in de dijk, zij bouwen meteen een nieuwe dijk. Op langere termijn zijn zij veel beter af.'

Die ambitie voor meer vereenvoudiging en logica is uiteraard toe te juichen, maar onderschatten wij niet de invloed van het Europees en internationaal recht?

'Ik denk dat we dat zeker niet moeten overdrijven. Op sommige domeinen, waarvoor geen unanimité nodig is, maar een gekwalificeerde meerderheid volstaat, heeft Europa ingegrepen. Ook over de bescherming van werknemers bij herstructurering van ondernemingen bestaan verschillende richtlijnen en een overvloedige rechtspraak van het Hof van Justitie. Maar dat alles raakt niet de harde kern van het arbeidsrecht, de arbeidsovereenkomsten en het ontslag bijvoorbeeld, of de loonvorming.'

'Rechtstreeks is er dus niet zo overdreven veel invloed, maar misschien wel onrechtstreeks. Net omdat er bijvoorbeeld geen Europees minimumloon is, wijken transportbedrijven uit naar landen als Roemenië en Bulgarije, met alle gevolgen van dien voor de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers hier bij ons.'

'Bij ontstentenis van Europese harmonisatie is er inderdaad op bepaalde punten extra concurrentie. Europa vond destijds dat de ondernemingen van de lidstaten elkaar niet mochten beconcurreren op de rug van de veiligheid van werknemers. Men aanvaardde niet dat Portugese bouwbedrijven goedkoper zouden kunnen werken door, anders dan Duitse of Belgische, niet verplicht te worden hun werknemer veiligheidskledij te geven. Maar Europa geeft de lidstaten wél vrij spel op het vlak van andere aspecten van sociale bescherming: Brussel zal - en kan voorsnog - geen minimumlonen of opzegtermijnen opleggen. Ik heb trouwens de wenkbrauwen moeten fronsen toen ik hoorde dat sommigen van onze nieuwe Europese commissaris Marianne Thyssen verwachten dat ze zal ijveren voor een

Europees minimumloon. Dat valt gewoon niet onder de Europese bevoegdheden. Daarvoor is een verdragswijziging nodig en die zal er niet snel komen, dat weet iedereen.'

'Van een minimumloon en minimale opzegtermijnen hoeven we bij ons overigens niet zo veel te verwachten: een Europees minimumloon en een Europese minimale opzegtermijn zal altijd onder het Belgische blijven. Maar zulke minima invoeren, zou wel een belangrijk signaal zijn: het zou bewijzen dat Europa zich niet alleen bekommert om ondernemingen, maar ook een sociaal project is. Helaas, sociale zaken zijn zeker niet de hoofdzorg van Europa.'

EENHEIDSRECHTBANK

Waarom was er in de eenheidsrechtbank geen plaats voor de arbeidsrechtbank? Omdat de arbeidsrechtbank dat zelf niet wilde?

'Ja, zij gaan er nog altijd van uit dat het sociaal recht een zeer bijzondere, gespecialiseerde rechtstak is, die je niet zomaar onder hetzelfde dak kan plaatsen als andere rechtsgebieden. Sorry, maar dat kan je tegenwoordig van heel wat juridische disciplines zeggen. Een integratie in de eenheidsrechtbank zou kruisbestuiving tussen de rechtsgebieden hebben bevorderd, wat volgens mij een goede zaak zou zijn. Overigens is het behoud van afzonderlijke arbeidsrechten een gemiste kans. Waarom heeft men van de gelegenheid geen gebruik gemaakt ze naar aanleiding van de hertekening van het gerechtelijk landschap een pakket nieuwe bevoegdheden te geven? Dan zou de daling van het aantal zaken waarmee zij nu worden geconfronteerd, minder problematisch zijn. Onder meer door de invoering van het eenheidsstatuut daalt het aantal geschillen inderdaad substantieel: geen geruzie meer over de formule-Claeys, want de opzegtermijnen staan netjes uitgestippeld in de wet. Het is waar, de arbeidsrechtbank heeft nog altijd de collectieve schuldregeling, wat eigenlijk geen sociaal recht is, maar beslagrecht. Maar men had hen veel beter bevoegd gemaakt voor andere zaken, zoals sportrecht en sociaal strafrecht. Beter nog, ook het ambtenarenrecht zou beter naar hen gaan. Nu we naar meer geharmoniseerde rechtsposities van alle werknemers schuiven, is dat toch de logica zelve? Nee, zeggen de vakbonden dan, je mag niet vergeten dat de Raad van State, die nu bevoegd is, een ontslag kan vernietigen en dat kan de arbeidsrecht niet. Ok, zeg ik dan, geef de arbeidsrecht dan die bevoegdheid. Ook geschillen over overheidspensioenen zouden beter beslecht worden door de arbeidsrecht in plaats van, zoals dat nu het geval is, door de rechtbank van eerste aanleg. Het zou de toenadering van de verschillende pensioenregelingen kunnen versnellen.'

Zou zo'n harmonisering dan niet neerkomen op sociale achteruitgang voor bepaalde categorieën van werknemers, zoals trouwens ook andere ingrepen waarvan u voorstander bent?

'We moeten hervormingen vooral als gemeenschap, als collectiviteit bekijken. Iedereen is het erover eens dat we te veel belastingen op arbeid betalen. Andere belastingen, zoals een belasting op vermogenswinst, zijn dan toch de logica zelve! En als men vreesd voor vermogensvlucht, laten wij die dan op Europees vlak trachten in te voeren. Maar ja, ook voor fiscaliteit is Europa niet bevoegd.'

'Intussen verschuift het zwaartepunt van de wereld wel met een duizelingwekkende snelheid. Onze sociale welvaartstaat, waarnaar in ieder geval de Chinezen, maar ook de Afrikanen, met veel verwondering - en soms ook onbegrijpende verbazing - werd gekeken, staat nu onder zware druk. Het is nochtans ons sociaal model dat ons vooral onderscheidt van Amerika, Azië en Afrika. Het is bijzonder kostbaar en daarom moeten we het ook behouden. Maar niet zoals het nu bestaat. Dat kunnen we gewoon niet meer betalen.'

(De auteur is journalist bij de VRT)

Willy van Eeckhoutte, Handboek Belgisch arbeidsrecht, Wolters Kluwer (Gandiauis monografie), 2014, 684p.

