

# Van werkboekje tot arbeidscontract. De negentiende-eeuwse arbeidsrelaties *revisited*

PATRICIA VAN DEN EECKHOUT

\_\_\_\_ Professor Doctor, Vakgroep Politieke Wetenschappen – Vrije Universiteit Brussel

## 1. INLEIDING

In België wordt relatief weinig gewerkt over de manier waarop industriële arbeid en arbeidsverhoudingen concreet werden georganiseerd en ervaren (François, 2003).<sup>1</sup> De sociale politiek van de elites en de politieke strijd van de arbeidersklasse hebben steeds veel meer aandacht gekregen (Van den Eeckhout & Scholliers, 1997, 176-177). Dat is niet te verwonderen. Politieke aanklachten en doelstellingen werden omstandig en vrij expliciet verwoord. Het bronnenmateriaal biedt een meer rechtstreekse toegang tot deze materies dan tot wat er zich op de werkvloer afspeelde. Wat dat laatste betreft, hebben ons vooral de berichten over de excessen bereikt: het hard labeur, de lange uren, de uitbuiting. Tijdgenoten die de barre omstandigheden aanklaagden waarin de arbeidersklasse haar brood verdiende, waren doorgaans heel wat minder welsprekend als het ging over de concrete werkorganisatie, het loonstelsel, rechten en plichten van werkgever en werknemer en wat dat precies betekende "voor iemand werken". Voor tijdgenoten waren dergelijke zaken vaak "onzichtbaar" want evident. Zij werden, in tegenstelling tot de excessen, niet ervaren als iets dat moest worden genoteerd.

Dit artikel heeft verschillende doelstellingen. Het vormt vooreerst een verkennend overzicht van de als vanzelfsprekend aangevoelde geplogenheden die de industriële arbeidsrelaties in de 19e eeuw structureerden. Noch tijdgenoten, noch historici hebben er, omwille van dat evidente karakter, veel aandacht aan besteed. Dat belet niet dat ze van grote invloed waren op het

---

<sup>1</sup> Een aantal werken in dit overzicht, verzameld onder de titel "Economische geschiedenis", behandelt ook sociale aspecten (François, 2003, 101-106, 445). Zie verder onder de titel "Loonafhankelijkheid" (*Ibid.*, 127-129, 448), "Arbeidsmarkt, tewerkstelling en werkloosheid" (*Ibid.*, 157-159, 450) en "Sociale conflicten" (*Ibid.*, 159-161, 450). In monografieën aangaande een sector is het eerder uitzondering dan regel dat omstandig wordt ingegaan op de praktijken die zich op de werkvloer afspeelden.

dagelijks functioneren op de werkvloer en op de conflicten die er zich voordeden. Mijn overzicht van de geplogenheden die de industriële arbeidsrelaties vormgaven, zal echter vrij algemeen blijven. Ik ga in op de vraag hoe men het bestaan van een arbeidsrelatie (h)erkende, welke regels men moest in acht nemen om deze relatie te beëindigen en hoe de regels die ondernemers in hun bedrijf uitvaardigden, op het terrein werden ervaren. Ik zal het met andere woorden hebben over de diverse vormen van het arbeidscontract, over de gewoonten inzake vooropzeg en over de ervaringen met werkplaatsreglementen.<sup>2</sup> Ik heb niet de bedoeling een inventaris op te stellen van alle geplogenheden die de industriële arbeidsrelaties regeerden. Niet alleen is dat onmogelijk, het is ook zinloos. Geschreven regels, ongeschreven regels, lokale gewoonten en tradities worden immers pas interessant als zij gekaderd worden in de krachtsverhoudingen tussen bazen en loontrekkenden van een sector of een bedrijf.

In dit artikel stel ik eveneens een nieuwe lectuur voor van de wet op het werkboekje (1803) en van een aantal artikelen in het Burgerlijk Wetboek (BW) van 1804. Door de Franse wetgever werd met deze bepalingen een juridisch kader voor de arbeidsrelatie gecreëerd dat tot het laatste kwart van de 19e eeuw zou meegaan.<sup>3</sup> Als historici naar deze wetgeving verwijzen, gebeurt dat doorgaans op een routineuze manier. Een artikel van de Franse historicus Alain Cottureau vormde de aanleiding om deze oude bekenden van de Belgische sociale geschiedenis te herbekijken (Cottureau, 2002, 1521-1557). Naar aanleiding van Cottureau's stellingen ga ik na welke betekenis aan dat werkboekje en aan de bewuste artikelen van het BW werd gegeven. Het betreft hier andermaal een eerste verkenning. Empirisch onderzoek, onder meer op basis van de archieven van de werkrechtshouders, zal meer duidelijkheid moeten verschaffen over de manier waarop zij in de dagelijkse arbeidsrelaties

---

<sup>2</sup>. Dit onderdeel van het artikel steunt onder meer, maar niet uitsluitend, op een bijdrage die ik in 2003 publiceerde aangaande de geplogenheden die in Gent in de jaren 1877-1896 inzake vooropzeg gebruikelijk waren (Van den Eeckhout, 2003, 81-109).

<sup>3</sup>. Tussen 1795 en 1815 werden de Oostenrijkse Nederlanden bij Frankrijk ingelijfd en gold de Franse wetgeving ook in België. Dat betekende dat ook in onze streken de sociaal-economische instellingen van het Ancien Régime werden opgedoekt, met name via de wet d'Allarde (2-17 maart 1791) die de ambachten afschafte, en de wet Le Chapelier (14-17 juni 1791) die de collectieve verdediging van beroepsbelangen verbood. Dit zogenaamde coalitieverbod gold in principe ook voor werkgevers maar in de praktijk werden enkel arbeiderscoalities veroordeeld. Dit verbod fungeerde als een efficiënte belemmering voor de vorming van vakbonden en het organiseren van stakingen. In 1866 werd het recht op vreedzame coalitie toegestaan maar staken, bleef problematisch want elk vorm van intimidatie en het vormen van stakingspiketten waren verboden. In 1892 werden de straffen voor dergelijke intimidaties verhoogd. Het coalitieverbod verdween pas uit het strafrecht in 1921, toen ook het recht om zich in vakbonden te verenigen werd erkend (Chlepnar, 1972, 20-22, 89-93, 302-303).

werden ervaren en gehanteerd.<sup>4</sup> In het verlengde van Cottereau's stellingen in verband met bepaalde artikelen uit het BW van 1804, verken ik tenslotte de implicaties die loonsystemen mogelijk hadden op de relatieve vrijheid die loontrekkenden in een arbeidsrelatie konden ervaren.

Naast onderzoek op basis van de archieven van de werkrechtshraden zal ik vooral gebruik maken van de verslagen van de parlementaire debatten aangaande het werkboekje, de artikelen uit het BW van 1804, het werkplaatsreglement en het arbeidscontract. In deze debatten werden naast vrij algemene politieke boodschappen en oeverloze uitweidingen over detailkwesties sporadisch ook mededelingen gedaan die enig licht werpen op de dagelijkse praktijk van de arbeidsrelatie.

## 2. EEN BOEKSKEN IN REGEL

De Lierse schrijver Anton Bergmann (1835-1874) stelde in zijn roman *Ernest Staes* enkele van zijn ervaringen als advocaat te boek. In het kader van de kosteloze rechtspleging kwam hij in contact met een oppassende arbeider die hem het volgende verhaal deed:

"Gedurende drie jaren heeft mijn meester mij geplaagd en getergd, mijn zuur verdiend loon achtergehouden, en thans dat ik eindelijk het ondraaglijk juk heb afgeschud, weigert hij mijn werkboekskken terug te geven. Ik ga van huis tot huis, bied mijn diensten overal aan, niemand waagt het mij te aanvaarden. Overal vraagt men naar mijn boekje, en als ik het niet vertonen kan, sluit zich elke deur".<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> De werkrechtshraden waren de voorlopers van de huidige arbeidsrechtbanken die met de gerechtelijke hervorming van 1970 werden ingevoerd. Zij waren bevoegd voor het bemiddelen in kleine dagelijkse geschillen tussen individuele arbeiders en hun werkgevers. De eerste Belgische werkrechtshraad werd opgericht in Gent in 1810. Andere industriële centra en grote steden volgden in de loop van de 19e eeuw. Werkrechtshraden gingen slechts over tot een vonnis als de bemiddeling geen resultaat boekte. Deze rechtbanken werden bevolkt door lekenrechtsh. Aanvankelijk konden slechts handelaars, industriëlen, meesterknechten en gepatenteerde arbeiders (huisarbeiders die patentbelasting betaalden) deelnemen aan de verkiezingen die deze lekenrechtsh aanduiden en werkgevers/rechtsh waren per definitie in de meerderheid. Vanaf 1859 werden ook "verdienselijke" arbeiders stemgerechtigd en werd de vertegenwoordiging paritair, vanaf 1889 volstond dat men zijn vak gedurende vier jaar had uitgeoefend en vanaf 1910 hadden ook vrouwen stemrecht. Zie Van den Eeckhout (2003, 82); Chlepper (1972, 26-26, 95-97). De stelling van J. Neuville (1977, 160-169) dat de werkrechtshraden disciplinaire instrumenten waren in handen van de werkgevers wordt niet bevestigd door het onderzoek van Pittomvils en Van den Eeckhout, die de archieven van de Gentse werkrechtshraad exploreerden (zie elders in dit artikel).

<sup>5</sup> Bergmann (A.), "Ernest Staes", *Omnibus Vlaamse parels 19e eeuw*, Brussel, 1972, p. 94.

Het werkboekje dat de professionele mobiliteit van arbeider Verstraeten danig beperkte, werd ingesteld door de wet van 22 germinal jaar XI (1803).<sup>6</sup> Volgens de Franse historicus Alain Cottereau dient deze wet te worden gezien als een eerste aflevering van een *code industriel* waarin alles wat de arbeidsrelatie betrof juridisch zou worden geregeld (Hordern, 1991, 36-37; Cottereau, 2002, 1525). Dit wetboek, dat een soort van "industriële" tegenhanger van het wetboek van koophandel had moeten worden, zou er nooit komen.

Zoals uit bovenstaand citaat blijkt, vormde het bezit van een werkboekje een noodzakelijke voorwaarde om door een werkgever te worden aangenomen. Bazen die arbeiders aanvaardden zonder dat deze laatste een werkboekje konden voorleggen waaruit bleek dat zij zich van al hun verplichtingen ten aanzien van hun vorige werkgever hadden gekweten, riskeerden aan de vorige meester een schadevergoeding te moeten betalen. Het decreet van 3 januari 1813 dat over de mijnbouw handelde, legde het werkboekje ook op aan mijnwerkers (Leboutte, 1988, 18-19).

De ervaring van de cliënt van Ernest Staes leert dat het werkboekje door de werkgever als een repressief instrument kon worden aangewend. De baas mocht bij de indienstneming immers eisen dat het werkboekje hem werd overhandigd. Oordeelde hij dat zijn werknemer de gemaakte afspraken (nog) niet volledig was nagekomen, dan vormde het inhouden van het werkboekje een probaat middel om alsnog voldoening te krijgen. De wet die het werkboekje instelde, bepaalde overigens ten overvloede dat overeenkomsten aangegaan tussen arbeiders en zij die hen tewerkstelden, dienden te worden uitgevoerd. Noch de bekommernis om de uitvoering van aangegane engagementen, noch het middel dat daarvoor werd aangewend (het werkboekje) waren creaties van de Franse revolutie. Reeds tijdens de monarchie werd in Frankrijk de vrijheid om zijn werk te verlaten aan banden gelegd en werd een *livret* geïntroduceerd (Kaplan, 2001, 297-318; Hordern, 1991, 16-18). Niet enkel de professionele maar ook de geografische mobiliteit van arbeidskrachten kon door het werkboekje worden beperkt. In het besluit van 9 frimaire jaar XII (1803) dat de praktische modaliteiten inzake het werkboekje regelde, werd immers gesteld dat arbeiders die zich op pad begaven zonder een door de burgemeester afgetekend werkboekje, als vagebond werden beschouwd.<sup>7</sup>

Voor tijdgenoten was het niet altijd duidelijk op welke categorieën arbeiders de wetgeving inzake het werkboekje precies betrekking had. Uit commentaren op de wetgeving blijkt dat het boekje tot doel had werknemers te

---

<sup>6</sup>. *Pasinomie*, 1836, pp. 64-66.

<sup>7</sup>. *Pasinomie*, 1836, pp. 287-288.

binden die met een werkgever een min of meer bestendige relatie hadden. Dagloners en wie slechts gelegenhedswerk uitvoerde, dienden geen *livret* te bezitten.<sup>8</sup> Ondanks het feit dat de wet van 1803 sprak van *manufactures, fabriques et ateliers* blijkt uit de praktijk van de Gentse werkrechtssraad dat de plaats waar het werk werd uitgevoerd, minder doorslaggevend was dan de bestendigheid van de relatie. Ook van arbeiders die niet in het atelier maar thuis voor een fabrikant of handelaar werkten, werd veelal verwacht dat zij een werkboekje bezaten.<sup>9</sup> Deze arbeiders waren doorgaans vrijgesteld van de patentbelasting die de zelfstandige beoefenaars van een ambacht moesten betalen. Huisarbeiders die niet van de vrijstelling genoten, betaalden patent en dienden geen werkboekje te bezitten.<sup>10</sup> Op de vooravond van de afschaffing van het verplichte werkboekje werd er in de Kamer van Volksvertegenwoordigers alleszins nog gediscussieerd over het feit of huisarbeiders al dan niet een werkboekje in hun bezit dienden te hebben.<sup>11</sup>

Of het werkboekje onveranderlijk fungeerde als een middel om de professionele mobiliteit van arbeidskrachten te beknotten, hing af van het belang dat in een bepaalde streek of sector aan het boekje werd gehecht. In navolging van bepaalde tijdgenoten stellen *le livret, c'est le servage*, is overdreven maar beweren dat de wetgeving op het werkboekje op geen enkel moment ernstig werd genomen, zoals in een verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers in 1879 werd gedaan, lijkt evenmin te kloppen.<sup>12</sup> Als het bezit van een werkboekje tot de lokale gebruiken van een bepaalde sector was gaan behoren, kwam men moeilijk aan de bak tenzij men een werkboekje in regel kon voorleggen. Wilden Waalse mijnwerkers lid zijn van de in de jaren 1840

---

<sup>8</sup> Rijksuniversiteit Gent, Centrale Bibliotheek, *Vliegende bladen*, II L 83. Chambre de Commerce et des Fabriques de Gand, *Livrets d'ouvriers de fabrique*, Gent, 1879, pp. 5-6; "Livret des personnes engageant leurs services", *Pandectes belges*, Brussel, 1898, kolom 342.

<sup>9</sup> De weigering het werkboekje terug te geven, was één van oorzaken van conflicten tussen opdrachtgevers en huisarbeiders (Pittomvils, 1993-1994, 210-214, 218-219; 1995, 198-199).

<sup>10</sup> Zie ministeriële omzendbrief verstuurd naar aanleiding van het KB van 10 november 1845 aangaande de werkboekjes: *Pasinomie*, nr. 839, p. 703. De categorieën die vrijgesteld waren van de patentbelasting werden opgesomd in de wet op de patentbelasting van 21 mei 1819.

<sup>11</sup> Hand. Kamer, 30 november 1882, p. 76; 1 december 1882, pp. 89-90; 7 december 1882, p. 124.

<sup>12</sup> Verslaggever Adolphe Demeur, die van oordeel was dat de wetgeving inzake werkboekjes in België nooit ernstig werd toegepast, wijst in zijn rapport aan de Kamer op het bestaan van de brochure *Le livret, c'est le servage* die in 1847 in Parijs werd gepubliceerd: "Rapport fait, au nom de la section centrale, par M. Demeur", *Pasinomie*, 1883, nr. 156, pp. 205, 207. Cottureau trekt van leer tegen "de legende" dat de *livret* door de inschrijving van schulden en voorschotten de arbeider verknechtte. De Franse socioloog avant la lettre Villermé zou zich voor zijn rapport uit 1840 zeer eenzijdig hebben geïnformeerd, waarna sommige historici zijn beweringen klakkeloos zouden hebben gereproduceerd (Cottureau, 2002, 1540).

ontstane *caisses de prévoyance* voor vergoeding van slachtoffers van arbeidsongevallen en het toekennen van pensioenen, dan was onveranderlijk een werkboekje vereist.<sup>13</sup> In de textielstad Gent was het werkboekje, ongeacht de sector, sterk ingeburgerd en waren er heel wat conflicten tussen bazen en arbeiders waarin de teruggave van of de aard van de aantekeningen in het werkboekje centraal stonden (Pittomvils, 1995, 196, 198-203). In een tijd waarin het juridische begrip "arbeidscontract" nog niet bestond, werd de overhandiging van het werkboekje bovendien beschouwd als de bezegeling van de aangegane arbeidsrelatie (Van den Eeckhout, 2003, 88-89). Van Melchior Leonard, bijvoorbeeld, werd in een vonnis van de Gentse werkrechtshoofdraad gezegd dat hij

"het werkboekje van Victor Van Beneden regelmatig ontvangen heeft, en door dees feit het huurcontract met hem heeft aangegaan",

terwijl fabrikant van Moerkerke te horen kreeg

"que par la remise et l'accusation du livret d'ouvrier il s'est parfait entre patron et ouvrier un contrat dont les clauses doivent s'interpréter de bonne foi".<sup>14</sup>

Uit de arbeidsenquête van 1886 blijkt dat ook in steenkoolmijnen de overhandiging van het werkboekje het begin van de arbeidsrelatie aangaf.<sup>15</sup>

Dat neemt niet weg dat op tal van plaatsen de regelgeving inzake het werkboekje allicht dode letter bleef. Zelfs waar het werkboekje ernstig werd genomen, liet de toepassing van de wetgeving vanuit administratief oogpunt bekeken waarschijnlijk te wensen over. Wie zijn werkboekje niet had teruggekregen of aantekeningen van voormalige werkgevers liever ongelezen liet, kon zich blijkbaar vrij gemakkelijk een nieuw werkboekje aanschaffen (Pittomvils, 1993-1994, 126-130; Leboutte, 1988, 20-23). Om de toepassing van de wetgeving af te dwingen, herbevestigde de Belgische overheid het werkboekje in 1840 voor het mijnwezen en in 1845 voor de industrie in het algemeen.<sup>16</sup> Het koninklijk besluit van 1845 voorzag een boete en/of een gevangenisstraf voor de baas én de arbeider die de wetgeving negeerden. De rechtbanken aanvaardden evenwel de wettigheid van deze sancties niet zodat het

---

<sup>13</sup> Hand. Kamer, 1 december 1882, p. 84; 5 december 1882, p. 99.

<sup>14</sup> Rijksarchief Beveren. Werkrechtshoofdraad te Gent. Vonnissen 10/4/1876, 10/2/1873.

<sup>15</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, pp. 308-309.

<sup>16</sup> KB van 30 december 1840: *Pasinomie*, 1840, nr.1243; KB van 10 november 1845: *Pasinomie*, 1845, nr. 839.

animo om vervolging in te stellen, slonk (Bekers, 1975, 58).<sup>17</sup> Voor het werkboekje veranderde er ondertussen weinig: het werkboekje overleefde waar het inmiddels als een evident onderdeel van de arbeidsrelatie werd ervaren.

Een statistiek betreffende de jaren 1869-1878 wijst uit dat er in de steden Gent (1 werkboekje per 61 inwoners) en Luik (1/85) beduidend meer werkboekjes werden uitgereikt dan in Antwerpen (1/467) en Brussel (1/306).<sup>18</sup> Een analoge tegenstelling tekent zich af tussen de geïndustrialiseerde gemeenten Anderlecht (1/82) en Sint-Jans-Molenbeek (1/198) en het minder met industrie bedeelde Sint-Joost-ten-Node (1/441) en Elsene (1/542).<sup>19</sup> De aanwezigheid van een grootschaliger industrie lijkt bevorderlijk te zijn geweest voor het behoud van *le livret*.

De geschetste situatie gaf zowel voor- als tegenstanders van het (verplichte) werkboekje munitie om hun zaak te bepleiten. Het debat startte in 1869. Eudore Pirmez, minister van Binnenlandse zaken in de eerste regering van Frère-Orban, legde een wetsontwerp neer dat het werkboekje facultatief moest maken. Een katholiek regeringsintermezzo en het feit dat de centrale kamercommissie in 1869 had besloten het lot van het werkboekje te koppelen aan de afschaffing van het discriminerende artikel 1781 van het BW (zie verder) zorgden voor vertragingen. Pas met de wet van 10 juli 1883 onder de liberale regering Frère-Orban/Van Humbeek werd het werkboekje facultatief (Bekers, 1975, 60-70).

Het belangrijkste argument tegen het verplichte werkboekje luidde dat het in een ongelijke behandeling van de burgers resulteerde. Iedereen werd geacht zijn engagementen na te komen, maar het kon niet langer de bedoeling zijn een bepaalde bevolkingsgroep, de arbeiders, reeds bij voorbaat onder druk te zetten opdat ze aan hun verplichtingen zouden voldoen. Werkgevers dienden zich voortaan, zoals iedereen die zich tekortgedaan voelde, na de feiten te wenden tot de rechtbank die vervolgens zou uitmaken of zij effectief schade hadden geleden. Aan de juridische uitzonderingspositie die arbeiders sedert de wetgeving van het jaar XI bekleedden, diende een einde gemaakt. Bovendien, zo redeneerden sommige tegenstanders van het verplichte werkboekje, dreigde de legitieme verontwaardiging die arbeiders ten aanzien van

---

<sup>17</sup>. "Livret des personnes engageant leurs services", *Pandectes belges*, Brussel, 1898, kolom 338.

<sup>18</sup>. "Rapport fait, au nom de la section centrale, par M. Demeur", *Pasinomie*, 1883, nr. 156, p. 207.

<sup>19</sup>. Doc. Kamer, 1878-1879, p. 378.

deze rechtsongelijkheid koesterden, andere zogeheten imaginaire klachten legitimiteit te verlenen.<sup>20</sup>

Voorstanders van het verplichte werkboekje van hun kant wezen op het feit dat het boekje blijkbaar aan bepaalde noden, zowel van arbeiders als van hun bazen, tegemoetkwam: hoe kon men anders verklaren dat het overleefde ondanks het ontbreken van effectieve sancties voor de niet-naleving van de wetgeving? Het werkboekje gaf de werkgever zekerheid en vertrouwen, zo klonk het. Via het werkboekje kwam hij te weten wie hij in huis haalde, terwijl zijn bereidheid om voorschotten uit te keren afhankelijk was van de mogelijkheid ze als schuld in het werkboekje in te schrijven. Geen enkele rechtschappen arbeider had van het werkboekje dus iets te vrezen.

Uiteindelijk zouden noch de regelrechte tegenstanders, noch de fervente voorstanders van het werkboekje het halen. Het verplichte werkboekje werd afgeschaft maar de wet voorzag expliciet de mogelijkheid van een facultatief werkboekje. Tegen de kritiek dat een facultatief werkboekje weinig zin had, werd ingebracht dat de wetgever enkel de feitelijke situatie bekrachtigde en dat iedereen die zich van een werkboekje wilde bedienen, moest kunnen gebruik maken van een door de overheid uitgevaardigd document.

Hoe arbeiders, werkzaam in een streek of sector waar men zonder werkboekje niet aan de bak kwam, tegen dat boekje aankeken, moet nog worden onderzocht. Het volstaat immers niet vast te stellen dat het werkboekje op sommige plaatsen tot een evident onderdeel van de arbeidsrelatie was uitgegroeid. Belangrijk is ook te weten door welke dynamiek de *livret* die status had bereikt. Wat Frankrijk betreft, benadrukt Cottureau dat de wetgeving inzake het werkboekje enkel werd toegepast waar baas én arbeider erdoor gediend waren: via het werkboekje werd de migratie tussen de verschillende ondernemingen vergemakkelijkt en werden regelingen zoals betaaldagen, vooropzegperiode enzovoort op plaatselijk vlak geharmoniseerd (Cottureau, 2002, 1539-1540). Cottureau's visie impliceert dat het overleven van de praktijk van het werkboekje per definitie betekende dat ook arbeiders er belang bij hadden.

Volgens mij is dat niet noodzakelijk het geval en hield het werkboekje in bepaalde streken of sectoren stand onder druk van het patronaat. Dat mijnwerkers die lid wilden zijn van *caisses de prévoyance* over een werkboekje dienden te beschikken, was het gevolg van het feit dat deze voorwaarde onder druk van de steenkoolexploitanten (die het opzet mede financierden) sedert de jaren 1840 in de statuten van deze verenigingen werd opgenomen. Mijnwerkers uit de Borinage bleken zelf niet zo gelukkig met de werkboekjes. Zij

---

<sup>20</sup>. Doc. Kamer, 1868-1869, p. 229; "Rapport fait, au nom de la section centrale, par M. Demeur", *Pasinomie*, 1883, nr. 156, pp. 201-209.



vernietigden *livrets* tijdens de troebelen van 1830, richtten in 1841 een petitie tot de koning waarin in naam van de vrijheid (veroverd in 1830) tegen de herbevestiging van het werkboekje werd gepleit, intimideerden collega's die hun werkboekje gingen afhaken en organiseerden in datzelfde jaar een vier weken durende staking tegen dit instrument van onderdrukking (Puissant, 1982, 90-95).<sup>21</sup> In 1848 richtten mijnwerkers uit de Borinage een verzoekschrift tot de minister van openbare werken waarin werd gevraagd dat ze zélf hun werkboekje zouden mogen bewaren.<sup>22</sup> Eveneens in 1848 eisten betogende mijnwerkers in Quaregnon de afschaffing van de werkboekjes, waarna ze werden opgeëist teneinde ze te kunnen verbranden.<sup>23</sup>

De vijandigheid ten aanzien van de *livret* lijkt nadien enigszins bekoeld en het valt niet uit te sluiten dat wat begon als een middel tot disciplineren gaandeweg uitgroeide tot een résumé en bewijsstuk van de eigen carrière. Opvallend is dat in de periode dat mijnwerkers zich hardhandig tegen de werkboekjes verzetten, de maatschappij van onderlinge hulp opgericht door Brusselse hoedenmakers van elk lid *een boekskén in regel* vereiste waaruit bleek "dat hy bekwaem is te werken als Toepasser-Hoedemaeker".<sup>24</sup> Wat als een instrument van onderdrukking kon fungeren, kon door de potentiële "slachtoffers" dus evengoed worden aangewend om het koren van de geschoolden van het kaf van de ongeschoolden te onderscheiden.

Door de Gentse werkrechtsheraad, die in zijn vonnissen herhaaldelijk liet blijken hoe nauw de stabiliteit van de arbeidsrelaties hem aan het hart lag (Van den Eeckhout, 2003, 104), werd het werkboekje geprezen als een troef voor meester én arbeider en de harmonie van hun relatie. In de verslagen van de werkrechtsheraad werd op de vooravond van de afschaffing van het verplichte werkboekje nog een lans gebroken voor het behoud ervan.<sup>25</sup> Ook in de vonnissen weerklinkt de appreciatie voor het werkboekje. Zo werd fabrikant Van Moerkerke in 1874 veroordeeld tot een vrij zware boete omdat hij het

---

<sup>21</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, pp. 906-929.

<sup>22</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, p. 983.

<sup>23</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, pp. 973-974, 984, 988.

<sup>24</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, p. 936.

<sup>25</sup>. Rijksarchief Beveren. Provincie Oost-Vlaanderen. 4de Afdeling A, nr. 1241. *Verslag over de werking van den werkrechtsheraad van Gent gedurende het jaar 1877*, Gent, 1878, pp. 8-9; *Verslag over de werkingen van de werkrechtsheraad van Gent gedurende het dienstjaar 1881*, Gent, 1882, p. 12.

werkboekje van wever Fernand Ryckaert had verloren. Zijn bereidheid het werkboekje te vervangen, maakte weinig indruk omdat:

"het eerste werkboekje van den werkman, bekleed met verscheide aantekeningen van nijverheidsbaazen, zijnen beste diploma is, en hem den sleutel geeft om alle de werkhuizen met eere en verzekering in te gaan".<sup>26</sup>

De discussie aangaande de aantekeningen die in het facultatieve werkboekje door de werkgever zouden mogen worden gemaakt, nam heel wat tijd in beslag. Vergeleken met de wet van het jaar XI hadden de koninklijke besluiten van 30 december 1840 en 10 november 1845 de vrijheid van de werkgever inzake het maken van aantekeningen in het werkboekje reeds beduidend beperkt. Deze KB's verboden expliciet de toevoeging van commentaar die negatief was voor de eigenaar van het boekje. Hoorden wél thuis in het werkboekje: de data van aankomst en vertrek in de onderneming, het *congé* en de eventuele schulden. Werden bepaalde overeenkomsten gesloten die afweken van de gebruikelijke, dan konden deze worden toegevoegd.<sup>27</sup>

In de discussie van de jaren 1880 aangaande de aantekeningen in het werkboekje kwamen twee visies op *le livret* tegenover elkaar te staan: het werkboekje als repressief wapen in handen van de werkgever en het werkboekje als getuigschrift van het reeds afgelegde professionele parcours. Beide partijen waren het met elkaar eens dat werkgevers zich hoe dan ook over toekomstige werknemers zouden informeren, was het niet via een *livret*, dan was het via certificaten en getuigschriften allerhande. Zij die het vrijheidsbeperkend karakter van het werkboekje benadrukten, waren echter van oordeel dat het officiële document dat het werkboekje was, enkel een minimum door de wetgever bepaalde mededelingen mocht bevatten: met name aankomst en vertrek in de onderneming. Hun tegenhangers betreurden dat de wetgever aldus gunstige evaluaties van de prestaties van de betrokkenen uitsloot en zij hekelden het egalitaire denken dat volgens hen aan de basis ervan lag: positieve evaluaties dienden volgens die redenering geweerd, want het ontbreken ervan bij sommige arbeiders zou hen impliciet als slechte werkkrachten catalogiseren. De waarschuwing tegen een al te grote vrijheid van de werkgever inzake dergelijke notities maakte blijkbaar indruk, want in de goedgekeurde wettekst werd voor de minimalistische invulling gekozen. Ook het bestaan van schulden of voorschotten kon niet langer in het werkboekje worden opgetekend. In tegenstelling tot wat tot op dat ogenblik het geval was, mocht de werkgever het werkboekje niet langer in bewaring houden.

---

<sup>26</sup> Rijksarchief Beveren. Werkrechtensraad te Gent. Vonnissen 19/1/1874.

<sup>27</sup> *Pasinomie*, 1840, nr. 1243, p. 525; 1845, nr. 839, p. 701.

Zelfs met de vrij karige informatie die het werkboekje na 1883 wettelijk mocht bevatten, bestond de vrees dat werkgevers via het boekje negatieve mededelingen over hun personeel zouden doen. Men veronderstelde dat zij via afgesproken tekens in het werkboekje met elkaar zouden communiceren. In het kamerdebat werd de ervaring aangehaald van mijnwerkers die zich omwille van "une marque qui avait une signification convenue" het werk tot zelfs in Frankrijk geweigerd zagen.<sup>28</sup> Dat dergelijke aantijgingen ernstig werden genomen, blijkt uit een vonnis van de Gentse werkrechtshoofdenraad dat dekenfabrikant Pieter Smets veroordeelde tot een schadevergoeding omdat een arbeider stelde dat:

"het stempelmerk (stempel van het bedrijf-PVDE) met slecht inzicht op zijn werkboek is geplaatst en namentlyk om hem den ingang in andere werkhuizen te beletten".<sup>29</sup>

Dat het werkboekje in bepaalde streken en sectoren goed ingeburgerd was, kon niet verhinderen dat de afschaffing van de wettelijke verplichting in 1883 het gebruik ervan ondermijnde. Zo waren er in de Gentse werkrechtshoofdenraad na 1883 beduidend minder betwistingen waarin het werkboekje een rol speelde (Van den Eeckhout, 2003, 84). In de mijnstreek overleefde de *livret* echter tot na de Tweede Wereldoorlog omdat pensioenaanvragen van een werkboekje dienden vergezeld te zijn (Leboutte, 1988, 32).

### 3. HET DISCRIMINERENDE ARTIKEL 1781 VAN HET BW: ENKEL VOOR DIENSTBODEN EN DE ONTVANGERS VAN EEN TIJDLOON

Alvorens de Belgische wetgever in 1900 de wet op het arbeidscontract uitvaardigde, vormden twee artikelen uit het Burgerlijk Wetboek van 1804 (de artikelen 1780 en 1781) het juridische kader waarin de negentiende-eeuwse arbeidsrelaties zich situeerden. Zo luidt de klassieke schets van de antecedenten van het arbeidscontract (Nandrin, 1985, 51).<sup>30</sup> Naar aanleiding van commentaren van de Franse historicus Cottureau en enkele sporadische opmerkingen tijdens de negentiende-eeuwse debatten inzake de afschaffing van

---

<sup>28</sup>. Hand. Kamer, 5 december 1882, p. 100.

<sup>29</sup>. Rijksarchief Beveren. Werkrechtshoofdenraad te Gent. Verslagen van de zittingen, 25 januari 1887.

<sup>30</sup>. Bertrand (L.), *Histoire de la démocratie et du socialisme en Belgique depuis 1830*, tome II, Brussel, 1907, p. 249.

artikel 1781, kan de vraag worden geopperd of er in het BW geen andere artikelen op de arbeidsrelatie betrekking hadden en of het discriminerende artikel 1781 wel degelijk relevant was voor het geheel van de Belgische arbeidersklasse, zoals tijdgenoten en historici beweren.<sup>31</sup> Het eerste luik van de vraag wordt in hoofdstuk 4 behandeld. Hieronder wordt ingegaan op de betekenis van artikel 1781. Doel is niet aan juridische haarklieverij te doen, maar te wijzen op een impliciete hiërarchie binnen de "wereld van de arbeid" die door de opstellers van het BW werd aangebracht. Wat op het eerste zicht een louter juridische kwestie lijkt, blijkt verbonden met opvattingen inzake onderworpenheid en vrijheid.

De artikelen 1780 en 1781 van het BW van 1804 worden vermeld in het luik *Der hueringe van de dienst-boden en werklieden*, dat op zijn beurt deel uitmaakt van het hoofdstuk *Der hueringe van werk en van industrie*.<sup>32</sup> Artikel 1780 stelde dat men zijn diensten slechts voor een beperkte tijd of voor een bepaalde taak mocht verhuren. Het moest beletten dat een vorm van lijfeigenschap zijn wederintrede deed (Hordern, 1991, 43). Artikel 1781 bepaalde dat de meester op zijn woord werd geloofd bij een conflict over de hoogte van het loon, de betaling van het loon van het voorbije jaar en de voorschotten gedaan voor het lopende jaar. Deze bepaling was enkel relevant voor conflicten waarbij de gewraakte som kleiner was dan 150 frank. Voor hogere bedragen waren immers geschreven bewijsstukken noodzakelijk. Waren er voor betwistingen over kleinere bedragen eveneens geschreven bewijsstukken voorhanden, dan was er geen probleem, maar doorgaans ontbraken deze en moest men afgaan op de verklaringen van de betrokkenen en van eventuele getuigen.<sup>33</sup>

Het onrechtvaardige van artikel 1781 bestond erin dat de ondergeschikte geen getuigen mocht oproepen. De meester werd op zijn woord geloofd. Men vreesde immers dat loontrekkenden elkaar via valse getuigenissen een dienst zouden bewijzen.<sup>34</sup> Door voetstoots aan te nemen dat de werkgever de waar-

---

<sup>31</sup> Cottereau (2002, 1525) stelt dat de artikelen 1780 en 1781 geen betrekking hadden op industriearbeiders in het algemeen maar slechts op dagloners en dienstboden.

<sup>32</sup> Heirbaut (D.) & Baeteman (G.) (eds.), *Cumulatieve editie van het Burgerlijk Wetboek. De huidige en de originele tekst met alle wijzigingen in België van 1804 tot 2004*, Gent, 2004, vol. 2, p. 1765. Artikel 1779 waarmee het hoofdstuk *Der hueringe van werk en van industrie* begint, stelt: "Er zijn dry besondere soorten van hueringe van werk en van industrie: 1° de hueringe der werklieden die zig verbinden ten dienste van iemand; 2° die der voerlieden en vragschippers, die zig belasten met het transport van personen of van koopwaeren; 3° die der aennemers van werken naderhand eenige bestekken of accoorden".

<sup>33</sup> "Du louage des domestiques et ouvriers" in: Laurent (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25, p. 551.

<sup>34</sup> "Du louage des domestiques et ouvriers" in: Laurent (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25, pp. 551-552.

heid sprak, wou men eindeloze discussies en processen over kleine bedragen vermijden. Dat het de werkgever was en niet de werknemer die men op zijn woord geloofde, volgde uit het feit dat men ervan uitging dat de eerste moreel meer hoogstaand en ook meer gecultiveerd was en er minder belang bij had over een klein bedrag te liegen. Aangenomen werd dat intellectuele ontwikkeling en eerlijkheid hand in hand gingen.<sup>35</sup>

Artikel 1781 zou veel kwaad bloed zetten. In het revolutiejaar 1848 was het in Frankrijk één van de mikpunten van de arbeidersmobilisatie: artikel 1781 en het werkboekje zorgden ervoor dat de arbeiders door de burgerij onder de knoet werden gehouden en dienden dus te worden afgeschaft, zo luidde het (*Ibid.*, 45). Toen Leopold II in november 1866 zijn eerste troonrede hield en de materiële en morele verbetering van de toestand van de arbeidersklasse bepleitte, ging zijn aandacht niet enkel naar de sanering van de volkswijken en de uitbouw van het onderwijs, maar kondigde hij ook de afschaffing van het artikel 1781 aan.<sup>36</sup> Twee weken later legde Jules Bara, minister van justitie in de liberale regering van Rogier/Frère-Orban, een wetsontwerp neer dat dit voornemen uitvoerde. De liberale senator Barbanson voerde echter met succes de conservatieve oppositie tegen de afschaffing van het artikel aan. In 1869 werd het lot van het artikel gekoppeld aan dat van het werkboekje (zie hoofdstuk 2), waarna het door de wet van 10 juli 1883 effectief werd afgeschaft (Bekers, 1975, 59-70).

Door tegenstanders werd het discriminerende artikel 1781 met een breed gebaar veroordeeld omdat het voor een bepaalde sociale klasse een uitzonderings situatie creëerde. Met name de arbeidersklasse, zo werd gesteld, kon daardoor niet genieten van de toepassing van de normale regels inzake bewijsvoering.<sup>37</sup> De voorstanders van het behoud van het artikel ontkenden dit niet, maar zij argumenteerden dat daar goede redenen voor waren. De afschaffing van het artikel zou immers een nieuwe rechtsongelijkheid creëren en wel ten nadele van de meester, die het slachtoffer dreigde te worden van de hebzucht of de wraakgevoelens van zijn ondergeschikten. De historiografie nam deze ruime interpretatie van het toepassingsgebied van artikel 1781 over (Chlepnier, 1972, 24; De Broeck, 1963, 175-176; Lehouck, 1980, 26; Neuville, 1977, 130; Henneaux-Depooter, 1959, 89-91; Piette, 2000, 98).

---

<sup>35</sup>. "Du louage des domestiques et ouvriers" in: Laurent (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25, pp. 552-555.

<sup>36</sup>. Hand. Kamer, 13 november 1866.

<sup>37</sup>. Bertrand (L.), *Histoire de la démocratie et du socialisme en Belgique depuis 1830, tome II*, Brussel, 1907, p. 250.

De negentiende-eeuwse Gentse jurist François Laurent meende echter dat de toepassing van het gewraakte artikel veel beperkter was.<sup>38</sup> Ondanks het feit dat artikel 1781 vermeld stond onder de zeer algemene titel *Der hueringe van de dienst-boden en werklieden*, zou het enkel betrekking hebben gehad op dienstboden en op arbeidskrachten die in een analoge afhankelijkheidsrelatie verkeerden. De bepaling was eigenlijk een erfenis uit het Ancien Régime, maar toen zou de discriminerende maatregel uitsluitend op dienstboden van toepassing zijn geweest. De opstellers van de *Code Civil* zouden die beperking hebben willen handhaven, doch de Franse jurisprudentie zou deze regel ook op arbeiders hebben toegepast, maar dan wel enkel op diegenen die een tijdloon ontvingen en niet per prestatie werden betaald (Hordern, 1991, 44).

Welke arbeiders verkeerden nu ten aanzien van hun werkgever in een afhankelijkheidsrelatie die met die van een dienstbode te vergelijken was? De Franse rechtsgeleerde V. Marcadé preciseerde welke arbeiders in de artikelen 1780 en 1781 werden bedoeld:

"il ne s'agit pas ici de tous ceux que ce mot désigne dans le langage habituel, mais de ceux-là seulement qui se soumettent à une plus grande dépendance, en se louant à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année".<sup>39</sup>

Van doorslaggevend belang in het bepalen van de graad van afhankelijkheid was de mate waarin de werknemer van zijn tijd meester was. Arbeiders die hun diensten voor een dag, week, maand of jaar aanboden, werden verondersteld over een geringere vrijheid te beschikken, dan zij die werkten tegen een tasloon (*à la tâche*) waarbij zij voor een welbepaalde opdracht werden vergoed (Mottez, 1966, 53-54). De eerste groep "verdiende" bijgevolg de discriminerende behandeling die artikel 1781 voor die andere categorie van afhankelijken, de dienstboden, voorzag. Ook door François Laurent werd het ontvangen van een tijdloon met *des relations de domesticité* geassocieerd.<sup>40</sup> Hij besloot dat het bewuste artikel 1781 niet gold voor fabrieksarbeiders omdat zij noch per dag, per maand of per jaar, maar *à la tâche* werden betaald.

In het debat aangaande de afschaffing van artikel 1781 hadden weinig voor- of tegenstanders van de wetwijziging oog voor dergelijke preciserin-

---

<sup>38</sup>. "Du louage des domestiques et ouvriers" in: Laurent (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25, pp. 554-555.

<sup>39</sup>. Marcadé (V.), *Explication théorique et pratique du Code Napoléon*, Parijs, 1959, vol. 6, p. 525.

<sup>40</sup>. "Du louage des domestiques et ouvriers" in: Laurent (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25, pp. 554-555.

gen.<sup>41</sup> Enkel de liberale minister van justitie Bara merkte in het senaatsdebat in 1867 op dat artikel 1781 reeds, voor de afschaffing ervan, duizenden Belgische arbeiders ongemoeid liet omdat zij *à la façon* werkten en geen tijdlonen ontvingen. Aangezien deze situatie niet tot misbruiken had geleid, was er dan ook geen reden om het bewuste artikel te behouden. De vrees van de rechterzijde dat werkgevers voortaan zouden overgeleverd worden aan willekeurige processen uitgelokt door leugenachtige arbeiders, was volgens Bara daarom ongegrond.<sup>42</sup> Kamerlid Jules Anspach die een verslag opstelde ter voorbereiding van de afschaffing van artikel 1781 zat op dezelfde golflengte. Op het gros van de arbeiders uit de grootindustrie had het bewuste artikel geen betrekking:

"Il est sans application aux ouvriers qui travaillent à la tâche dont l'ouvrage est à un prix fait d'après la quantité du travail effectuée".

Ook hier was doorslaggevend dat de arbeiders in kwestie geen tijdloon ontvingen maar werden betaald per geleverde prestatie.<sup>43</sup>

Het minimaliseren van de impact van artikel 1781 kwam Bara en Anspach als voorstanders van de afschaffing ervan natuurlijk goed van pas. Wilden zij dat voornemen realiseren, dan dienden de heftige reacties die het voorstel uitlokte te worden gesust door erop te wijzen dat er uiteindelijk niet zoveel zou veranderen. Hevige voor- en tegenstanders hadden minder belang bij dergelijke nuanceringen. Retorisch was het veel overtuigender te betogen dat ofwel alle leden van een sociale klasse door het artikel werden getroffen, dan wel dat alle leden van een sociale klasse tegen de werkgevers aan het procederen dreigden te gaan mocht het artikel worden afgeschaft.

Een blik op de industrietelling van 1896 leert dat (de huisnijverheid waar stuklonen regel waren buiten beschouwing gelaten) 49,64% van de industrie-arbeiders betaald werd per dag, per week, per veertien dagen, per maand of per jaar en dus een potentieel slachtoffer van de toepassing van artikel 1781 was. De ontvangers van een tijdloon van een dag of meer waren in de jaren 1860 evenwel allicht talrijker dan op het einde van de 19e eeuw (Scholliers, 2003, 210).

De vaststelling dat het toepassingsgebied van artikel 1781 beperkter was dan door vele tijdgenoten en historici beweerd, kan de aanwezigheid van een dergelijk artikel in het BW natuurlijk niet verantwoorden. Voor dienstboden en al wie een tijdloon ontving, was de discriminerende wet hoe dan ook in

---

<sup>41</sup>. Bertrand (L.), *L'ouvrier belge depuis un siècle*, Brussel, 1924, p. 345.

<sup>42</sup>. Hand. Senaat, 22 maart 1867, pp. 259-260.

<sup>43</sup>. Doc. Kamer, 1868-1869, nr. 107, p. 231.

principe geldig. Interessanter dan de relativering van het belang van artikel 1781 is de impliciete hiërarchie die het artikel aanbrengt in de groep van loontrekkenden. Voor de opstellers van het BW van 1804 en voor rechtsgeleerden tot de jaren 1880 (zie hoofdstuk 4) vormden dienstboden en ontvangers van een tijdloon blijkbaar een ondergeschikte categorie die van "gewone arbeiders" moest worden onderscheiden. Zoals hieronder zal worden uiteenzet, zal men deze categorie op het einde van de 19e eeuw niet verheffen tot het niveau van die "gewone arbeiders", maar zal het omgekeerde gebeuren: "gewone arbeiders" zullen de positie van ondergeschiktheid van dienstboden en dagloners gaan delen.

|                | <b>Tijdloon</b> | <b>Uurloon</b> | <b>Hoeveelheid<br/>individueel</b> | <b>Hoeveelheid<br/>collectief</b> |
|----------------|-----------------|----------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Voeding</b> | 85,11           | 6,17           | 2,37                               | 6,33                              |
| <b>Kleding</b> | 77,92           | 9,83           | 11,76                              | 0,47                              |
| <b>Mijnen</b>  | 63,26           | 0,53           | 8,18                               | 28,00                             |
| <b>Chemie</b>  | 53,78           | 29,67          | 12,33                              | 4,20                              |
| <b>Leer</b>    | 52,00           | 17,61          | 28,06                              | 2,32                              |
| <b>Papier</b>  | 49,12           | 12,81          | 18,36                              | 19,64                             |
| <b>Groeven</b> | 39,30           | 15,60          | 26,78                              | 21,55                             |
| <b>Metaal</b>  | 38,72           | 38,12          | 16,24                              | 6,90                              |
| <b>Hout</b>    | 34,14           | 44,00          | 19,73                              | 2,10                              |
| <b>Bouw</b>    | 29,51           | 67,40          | 1,94                               | 1,12                              |
| <b>Textiel</b> | 25,20           | 26,79          | 45,85                              | 2,13                              |

TABEL 1: LOONSYSTEMEN IN DE BELGISCHE INDUSTRIE (1896)<sup>44</sup>

Volgens de memorie van toelichting die de afschaffing van artikel 1781 verantwoordde, zou het in de praktijk nauwelijks zijn toegepast. Blijkbaar gold dat zelfs voor dienstboden, een categorie werknemers waarop het artikel in principe wél betrekking had. Verwijzend naar de jurisprudentie van de Brusselse werkrechtshoofden, werd gesteld dat arbeiders en dienstboden wel

<sup>44</sup> Tijdloon: dag-, week-, veertiendaagse, maand- en jaarlonen; Hoeveelheid individueel: loon per prestatie per arbeider; Hoeveelheid collectief: loon per prestatie per groep van arbeiders. Ministère de l'Industrie et du Travail, *Recensement général des industries & des métiers (31 octobre 1896). Volume XVIII. Exposé général des méthodes et des résultats*, Brussel, 1902, pp. 338-343. De huisarbeid werd in deze statistiek niet opgenomen. Blijkens een enquête uit 1869 werkten in de mijnen en de metaalfabrieken een derde tot de helft van de arbeiders voor een prestatieloon: *Résultats de l'enquête ouverte par les officiers du Corps des Mines sur la situation des ouvriers dans les mines et les usines métallurgiques de la Belgique*, Brussel, 1869, pp. 171, 229.



degelijk getuigen mochten aanvoeren om de gegrondheid van hun klacht te bewijzen.<sup>45</sup> Deze stelling wordt bevestigd door onderzoek van de arbeidsconflicten die in de jaren 1810-1858 in de Gentse werkrechtshoofden werden beslecht. Daaruit blijkt dat ondernemers niet op hun woord werden geloofd maar hun beweringen met geschreven bewijsstukken dienden te staven en dat aan arbeiders werd toegestaan getuigen op te roepen (Pittomvils, 1993-1994, 157).

#### 4. DE "VERLOREN" ARTIKELEN BETREFFENDE ARBEIDSRELATIES IN HET BW (1804)

Als de artikelen 1780 en 1781 van het BW enkel betrekking hadden op dienstboden en op ontvangers van een tijdloon van een dag of meer, wat dan met de arbeiders die geen van beiden waren? Liet het BW hen buiten beschouwing? Cottereau meent van niet: zij kwamen wel degelijk aan bod, met name in de artikelen 1787 tot 1799 (Cottereau, 2002, 1525). Juristen (vanaf het einde van de 19e eeuw) en historici hebben deze artikelen echter niet als dusdanig "herkend". De titel waaronder de artikelen 1787 tot 1799 te vinden zijn (*van de bestekken en accoorden*), geeft de indruk dat ze bedrijfsleiders en niet arbeiders betreffen. In de bewuste artikelen wordt ingegaan op problemen die zich kunnen voordoen *als men iemand last geeft om een werk te maeken*.<sup>46</sup>

De Franse jurist Raymond Troplong preciseerde in 1845 om welke soort arbeiders het in de artikelen 1787 en volgende ging. Hij poogde hun positie te verduidelijken door hen te vergelijken met dagloners:

"Les ouvriers se divisent en deux classes: ceux qui louent leurs services à tant par jour, [...], et ceux avec qui l'on convient d'un travail à faire, moyennant un prix fait. Ceux-ci contractent un louage d'ouvrage, appelé marché, et réglé par les ar. 1787 et suiv. Ceux-là, ordinairement connus sous le nom de journaliers, contractent plutôt un louage de services qu'un louage d'ouvrage. Leur condition est inférieure à celle des premiers".<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup>. *Pasinomie*, 1883, nr. 156, pp. 211-212.

<sup>46</sup>. Heirbaut (D.) & Baeteman (G.) (eds.), *Cumulatieve editie van het Burgerlijk Wetboek. De huidige en de originele tekst met alle wijzigingen in België van 1804 tot 2004*, Gent, 2004, pp. 1768-1774.

<sup>47</sup>. Troplong (R.), *Le droit civil expliqué suivant l'ordre du Code. De l'échange et du louage*, Brussel, 1845, p. 340.

Volgens Troplong waren er dus twee soorten arbeiders: zij die hun diensten voor een bepaalde tijd verhuurden, een tijdloon ontvingen, in een ondergeschikte positie verkeerden en aan bod komen in artikel 1781 van het BW, en diegenen die een werk tegen een vooraf afgesproken prijs uitvoerden (*un prix fait*). Ook V. Marcadé sprak zich in die zin uit. Naast diegenen die hun diensten per dag, week, maand of jaar verhuurden, waren er:

"Les autres, c'est-à-dire tous ceux qui, bien que simples ouvriers (parce qu'ils ne font que des travaux manuels ou n'exercent que des arts mécaniques) travaillent à leurs pièces, c'est-à-dire moyennant un prix fait pour chaque ouvrage".

Op hen hadden de artikelen 1780 en 1781 geen betrekking:

"puisque le contrat qu'ils forment n'est plus un louage de services, mais un marché ou louage à prix fait".<sup>48</sup>

Troplong uitte zijn verontwaardiging over het feit dat de ontvangers van een tijdloon het de andere categorie arbeiders soms erg moeilijk maakten. Meteen wordt duidelijk welke functie deze laatsten vaak vervulden:

"Ce qu'il y a de pis, c'est qu'ils (de ontvangers van een tijdloon) n'ont même pas l'intelligence de comprendre [...] le grand intérêt qu'il y a pour eux à trouver dans le sein même de la classe ouvrière des travailleurs à la tâche ou à prix fait, qui répartissent l'ouvrage entre leurs mains et leur assurent l'emploi de leur temps. On les voit former des coalitions stupides contre ceux qui leur font gagner leur pain, dénigrer, sous le nom de tâcherons, ces hommes utiles, indispensables, qui leur servent d'intermédiaires pour trouver à s'occuper..."<sup>49</sup>

Het betreft hier dus onderaannemers die een bemiddelende rol vervullen in de allocatie van de arbeid. Het zijn, in de woorden van B. Mottez, *ouvriers entrepreneurs*, die een bepaalde organisatie van het werk mogelijk maakten in fabrieken, ateliers en werven (Mottez, 1966, 21) (zie hoofdstuk 7). Deze formule staat haaks op het "moderne" eenduidige onderscheid werkgever/werknemer, wat mogelijk kan verklaren waarom men er steeds meer moeite mee had de artikelen 1787 en volgende met een arbeidsrelatie te associëren.

---

<sup>48</sup> Marcadé (V.), *Explication théorique et pratique du Code Napoléon*, Parijs, 1859, vol. 6, p. 525.

<sup>49</sup> Troplong (R.), *Le droit civil expliqué suivant l'ordre du Code. De l'échange et du louage*, Brussel, 1845, p. 340.

De artikelen 1787 tot 1799 hadden ook betrekking op zelfstandige ambachtslieden die enkel hun arbeid en geen grondstof leverden.<sup>50</sup> Marcadé was echter geneigd wie enkel maakwerk aanrekende maar wel zeer grote hoeveelheden produceerde, niet als arbeider maar als ondernemer te kwalificeren. Makkelijk was het onderscheid echter niet, zo stelde hij. Wanneer had men te maken met een handelaar, een arbeider of een ondernemer?

Het cruciale onderscheid tussen de arbeider die een tijdloon ontving en de arbeider die werkte *à prix fait* bestaat erin dat de eerste werd vergoed voor zijn werktijd en de tweede voor het leveren van een eindproduct. In het eerste geval legde de arbeidsrelatie beslag op de uitvoerder van het werk, in het tweede geval was slechts het eindresultaat in het geding. Hoe en aan welk tempo dat resultaat werd bereikt, behoorde in principe tot de autonomie van de arbeider. Wat de ene categorie van de andere onderscheidde, was dus: vrijheid (*Ibid.*, 53-57).

De arbeiders die aan bod komen in de artikelen 1787 en volgende ontbeerden de positie van ondergeschiktheid die de dagloners kenmerkte. Volgens Cottureau is het geen toeval dat precies de artikelen aangaande deze relatief autonoom optredende arbeiders in de loop der jaren "onzichtbaar" werden. Volgens hem was dat het resultaat van een eind negentiende-eeuwse ideologische krachttoer van Franse juristen. Door met grote stelligheid te poneren dat enkel de artikelen 1780 en 1781 op de arbeidsrelatie betrekking hadden, slaagden deze er in de jaren 1880 in de positie van *alle* arbeiders met de notie ondergeschiktheid te verbinden (Cottureau, 2002, 1524-1527). De invulling van het begrip arbeidscontract zou deze associatie bestendigen, niet enkel in Frankrijk maar ook in België. Wat door Cottureau echter buiten beschouwing wordt gelaten, is het feit dat er op het terrein sedert 1804 mogelijk ook heel wat was veranderd. Nader onderzoek zal moeten uitwijzen in hoeverre de autonomie waaraan Cottureau refereert in de loop van de 19e eeuw intact bleef of werd uitgehold. De afkondiging van werkplaatsreglementen met tal van verboden en boetes (zie hoofdstuk 5) stelde het wazige onderscheid werkgever/werknemer alleszins heel wat scherper. In hoeverre weerspiegelde de momentopname van 1804 op het einde van de 19e eeuw nog steeds de situatie op het terrein?

---

<sup>50</sup> Marcadé (V.), *Explication théorique et pratique du Code Napoléon*, Parijs, 1854, vol. 12, pp. 211, 214-215.

## 5. MONDELINGE OVEREENKOMSTEN, GESCHREVEN CONTRACTEN EN WERKPLAATSREGLEMENTEN

Het concept "arbeidscontract" werd geïntroduceerd door de wet van 1900. Tot op dat moment werd het contract tussen baas en loontrekkende aanzien als een gewoon burgerrechtelijk contract dat verschillende vormen kon aannemen. De meeste contracten waren mondeling en handelden over een wisselend aantal modaliteiten van de arbeidsrelatie. Dat betekende niet noodzakelijk dat die allemaal expliciet ter sprake kwamen. Heel wat aspecten van de arbeidsrelatie (arbeidsduur, pauzes, het omgaan met machines en gereedschap, het al dan niet verplichte gebruik van eigen gereedschap, de verplichting tot vooropzeg, de frequentie van de uitbetaling van lonen, het deels uitbetalen van lonen *in natura*, gedrag op de werkvloer enzovoort) bleven impliciet omdat ze als "gegeven" werden beschouwd. Wie in een bepaald bedrijf of een bepaalde sector aan de slag ging, werd geacht te weten waaraan hij of zij begon en wie onwetend was, ondervond al snel aan den lijve wat er van hem of haar werd verwacht. Niet zelden was het loon het enige punt dat in een mondelinge overeenkomst expliciet werd aangekaart. Mondelinge overeenkomsten werden niet door alle actoren als een contract gepercipieerd. Dat blijkt uit de antwoorden die in de arbeidsenquête van 1886 werden gegeven op de vraag: "Comment se font, dans votre industrie, les contrats entre patron et ouvrier?". Sommige bedrijfsleiders verkeerden ten onrechte in de overtuiging dat er slechts sprake was van een contract als er een geschreven document voorlag (Van den Eeckhout, 2003, 87-89, 103).

De ongeschreven regels en gebruiken, eigen aan een bepaalde sector of streek, vormden een belangrijk maar doorgaans impliciet onderdeel van het mondelinge contract. Op basis van onderzoek aangaande de gewoonten in Gentse bedrijven op het vlak van de vooropzeg, kan men stellen dat er tussen bazen en arbeiders doorgaans grote eensgezindheid was aangaande de regels die de traditie voorschreef. Als er daarover een conflict ontstond, had dat vooral de toepassing van die gewoonten tot inzet. Men contesteerde niet de traditie, maar men poogde wel aan te tonen dat in het specifieke geval waarin men zelf verkeerde, de traditie wél of juist niet van toepassing was (*Ibid.*, 89).

Wat men "gewoonten" noemde, ging niet noodzakelijkerwijs ver in de tijd terug. In 1837 protesteerden de werknemers van de Société d'Ébénisterie belge te Brussel tegen het feit dat hun werkgever hen wou verplichten financieel bij te dragen tot de verlichting van het atelier, wat in Brussel niet de

gewoonte was. Uit hun verweer blijkt dat met het begrip *usage* werd gerefereerd aan wat legitiem en normaal werd bevonden. De aanvaarding van een nieuwe "gewoonte" in één atelier dreigde de maatregel acceptabel te maken in alle Brusselse werkplaatsen.<sup>51</sup> De Gentse werkrechtsheraad die zich als een behoeder zag van de stabiliteit van de arbeidsrelaties, hanteerde in zijn verdediging van het werkboekje en de vooropzeg dan weer een invulling van het begrip gewoonte die met enige tijdsduur werd geassocieerd. Zij hadden het over *de plaatselijke gebruiken door de proeven en de wijsheid der jaren ingeworteld*: traditie genereert legitimiteit en dat was precies wat deze raad ten aanzien van werkboekje en vooropzeg beoogde.<sup>52</sup>

In een beperkt aantal gevallen (dikwijls betrof het meesterknechten, opzichters en arbeiders die zich op één of andere manier van de andere arbeidskrachten in een bedrijf onderscheidde) werd tussen een ondernemer en de loontrekkende in kwestie een schriftelijk contract opgesteld. Dat maakte doorgaans melding van het loon, de verplichtingen die daartegenover stonden, de duur van de arbeidsrelatie of de modaliteiten inzake vooropzeg. Spraken de bepalingen van het contract de lokale gewoonten (bijvoorbeeld inzake vooropzeg) tegen, dan was enkel het geschreven contract van tel. Voorwaarde was uiteraard dat het contract geen bepalingen bevatte die tegen bestaande wetten ingingen. Vertoonde het geschreven contract hiaten, dan viel de bevoegde werkrechtsheraad in geval van een conflict terug op de lokale gewoonten. Zo maakte het contract van *hairspinner* Francies De Backer bij voortijdig opzeggen van de overeenkomst enkel gewag van een schadeloosstelling voor de fabrikant en werd er over een compensatie voor De Backer in alle talen gezwegen. Toen deze laatste ontslagen werd, oordeelde de Gentse werkrechtsheraad dat, ongeacht het geschreven contract, hier wederkerigheid moest heersen. Daarmee sloot de raad zich aan bij de lokale gewoonten die inzake vooropzeg en eventuele schadeloosstellingen het principe van de reciprociteit vooropstelden (*Ibid.*, 99).

Behalve mondelinge en geschreven overeenkomsten kon het contract tussen werkgever en werknemer nog een andere vorm aannemen, namelijk dat van een werkplaatsreglement. De cliënt van Ernest Staes had aan den lijve ondervonden wat een werkplaatsreglement inhield:

"Er waren boeten van alle soort, overtredingen van alle slag, straffen van alle aard in die fabriek. Er stond een boete op 't roken, een straf op 't zingen, een overtreding op het fluiten. Wie een minuut te laat kwam, verbeurde de winst van drie dagen.

---

<sup>51</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, p. 889.

<sup>52</sup>. Rijksarchief Beveren. Provincie Oost-Vlaanderen. 4de Afdeling A, nr. 1241. *Verslag over de werking van den werkrechtsheraad van Gent gedurende het jaar 1877*, Gent, 1878, p. 9.

Wie een ogenblik voor klokslag opstond, verloor het loon van een halve week. Werd er een ruit gebroken, een getouw beschadigd, mislukte een proefneming of kwam er een ongeval voor, het viel alles op de werklieden, die de schade tiendubbel moesten vergoeden, zodat het beste deel van hun loon dikwijls in de handen van de meester bleef".

Toen Staes verontwaardigd reageerde, kreeg hij te horen: "Het is het reglement van het huis".<sup>53</sup>

Werkplaatsreglementen werden eenzijdig door de werkgever uitgevaardigd en tot hun inhoud door de wet van 1896 werd geregeld (zie verder), besliste enkel deze laatste wat er allemaal in werd opgenomen. Een systematische studie van de inhoud van deze reglementen moet nog gebeuren. Voorlopig zou ik willen besluiten dat werkplaatsreglementen minder tot doel hadden zeer concrete zaken zoals loontarieven vast te stellen, dan wel het gedrag van de arbeiders op de werkvloer te reguleren. In de werkplaatsreglementen werd bijvoorbeeld gepreciseerd wat er allemaal niet toegelaten was (te laat komen, zingen, fluiten, roken, de orde verstoren, ongehoorzaamheid, dronkenschap, slordig werk enzovoort) en welke boeten daartegenover stonden. Zo bepaalde het in de jaren 1830 uitgevaardigde reglement van de Société d'Ébénisterie belge te Brussel dat arbeiders enkel op welbepaalde ogenblikken het atelier mochten verlaten, dat ze niet mochten roken en geen honden of katten mochten meebrengen.<sup>54</sup> In 1856 brak er een staking uit in schrijnwerkerij Leemans te Elsene omdat het nieuwe reglement de arbeiders verbood hun werktuigen, die nochtans hun eigen bezit waren, mee naar huis te nemen. Leemans kon niet langer dulden dat tijd werd verloren om vergeten werktuigen te gaan halen.<sup>55</sup>

Uit onderzoek aangaande conflicten inzake vooropzeg, voorgelegd aan de Gentse werkrechtensraad, blijkt dat een bedrijfsleider het werkplaatsreglement ook kon aanwenden om lokale gewoonten te bevestigen of te desavoueren. Was er een werkplaatsreglement voorhanden dat goed zichtbaar in de werkruimte was opgehangen en door alle betrokkenen gekend was, dan was de tekst van dat reglement bij wijze van spreken wet, ook al gingen de bepalingen die het bevatte regelrecht in tegen de lokale geplogenheden (*Ibid.*, 99-102). Het *zichtbaar* afficheren van het reglement was wel een noodzakelijke voorwaarde opdat de werkgever er zich op zou kunnen beroepen. De getui-

---

<sup>53</sup> Bergmann (A.), "Ernest Staes", *Omnibus Vlaamse parels 19e eeuw*, Brussel, 1972, pp. 97-98.

<sup>54</sup> Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, p. 888.

<sup>55</sup> Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging 1853-1865*, Leuven, 1966, p. 51.

genis van de griffier van de Vervierse werkrechtsheraad in de arbeidsenquête van 1886 bevestigt dit.<sup>56</sup> Het opstellen van een werkplaatsreglement vormde voor de werkgever de gelegenheid bij uitstek om zijn eigen "lokale arbeidswetgeving" te redigeren. Kwamen bepaalde gewoonten hem slecht uit (zoals bijvoorbeeld het principe van de wederkerigheid op het vlak van de vooropzeg) dan kon hij ze via een werkplaatsreglement buiten werking stellen.

Door de Gentse werkrechtsheraad werden werkplaatsreglementen beschouwd als legitieme contracten die door twee partijen werden onderschreven. Men ging er namelijk van uit dat wie werkte in een lokaal waarin een dergelijk reglement werd geafficheerd, stilzwijgend met de tekst had ingestemd. Merkwaardig is dat dit principe de toepassing was van een wetsontwerp aangaande *règlements particuliers* dat in 1799 was opgesteld, maar nooit was goedgekeurd. Het recht van de werkgever om dergelijke reglementen uit te vaardigen, de verplichting ze te afficheren en de stilzwijgende aanvaarding door de werknemer die daar het gevolg van was, kwamen in dit ontwerp aan bod (Biroleau & Cottereau, 1984, 8-9).<sup>57</sup>

Vergeleken met hun Franse tegenhangers leken Belgische werkrechtsheraaden de werkplaatsreglementen met veel eerbied te behandelen. Dat blijkt uit de jurisprudentie van de Gentse werkrechtsheraad en uit een terloopse opmerking in het parlementaire debat waarin werd gesteld dat werkrechtsheraaden, "gedwongen" door de werkplaatsreglementen, tegen heug en meug arbeiders in het ongelijk stelden.<sup>58</sup> Tenzij een werknemer kon aantonen (bijvoorbeeld door het bezit van een individueel, geschreven contract) dat het werkplaatsreglement niet op hem van toepassing was, was de tekst van het reglement wet. In Frankrijk daarentegen keerden werkrechtsheraaden zich tegen onbillijke bepalingen uit dergelijke reglementen. Vanaf het einde van de jaren 1860 werd hun jurisprudentie echter steeds frequenter gecounterd door hogere rechtbanken en vooral door het Hof van Cassatie (Cottereau, 1987, 55-59; Cottereau, 2002, 1523, 1555). Op basis van het Gentse voorbeeld kan men niet stellen dat de werkrechtsheraaden in België op dat vlak een krachtmeting met het patronaat zijn aangegaan en dit ondanks de bedenking van de voorzitter van deze werkrechtsheraad dat inzake werkplaatsreglementen niet

---

<sup>56</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, p. 317.

<sup>57</sup> Niet alleen in België maar ook in Frankrijk werden de principes van deze nooit goedgekeurde wet toegepast.

<sup>58</sup> Hand. Kamer, 15 april 1896, p. 1046.

"ieder harer artikelen eene strenge, onberedeneerde toepassing moet krijgen".<sup>59</sup>

In de parlementaire discussies aangaande de wet op de werkplaatsreglementen werd hun legitimiteit zelden aangevallen. De katholieke professor Victor Brants die in de *Conseil supérieur du Travail* rapport uitbracht over het voorontwerp van wet aangaande de werkplaatsreglementen, stelde onomwonden: "Le règlement forme [...] partie intégrante du contrat de travail".<sup>60</sup> Uit de parlementaire bespreking in 1896 van het wetsontwerp blijkt dat het contractuele karakter van deze reglementen evenmin werd gecontesteerd, hoewel de socialistische vertegenwoordiger Denis en de progressieve liberale senator Janson poogden de idee ingang te doen vinden dat werkplaatsreglementen slechts een contract vormden in de mate dat werknemers effectief bij de opstelling ervan betrokken werden.<sup>61</sup>

De wet van 15 juni 1896 maakte een werkplaatsreglement verplicht in alle industriële en commerciële ondernemingen die minstens 10 arbeiders telden.<sup>62</sup> Tegen 1900 dienden ook alle ondernemingen met minstens 5 arbeiders over zo'n reglement te beschikken. De wet had enkel betrekking op handarbeiders en liet bedienden en dienstboden buiten beschouwing. Over de wenselijkheid van een werkplaatsreglement bestond weinig discussie. De Kamer schaarde zich in haar zitting van 5 mei 1896 unaniem achter het ontwerp, in de Senaat haalde het in de zitting van 12 juni 1896 een zeer ruime meerderheid. Het werkplaatsreglement diende onder meer uitsluitel te geven over begin en einde van de werkdag, pauzes, berekeningswijze van het geleverde werk, loonsysteem en tijdstip van betaling. Verder diende het reglement te preciseren of er in het bedrijf een boetesysteem en een vooropzeg bestond. De hoogte van de boetes werd voortaan gereguleerd. Na de vele klachten over onrechtvaardige boetes die in de zak van de patroons terecht kwamen, bepaalde de wet dat boeten per dag en per arbeider niet hoger mochten reiken dan een vijfde van wat per dag werd verdiend. De opbrengst van de boeten moest ten goede komen aan de arbeiders. Socialistische parlementsleden hadden tevergeefs op de volledige afschaffing van het boetesysteem aangedrongen. De meeste katholieke en liberale vertegenwoordigers beschouwden de boeten als een noodzakelijk kwaad dat om de arbeider zijn bestwil diende gehandhaafd. Aldus bleef hij alert en werd vermeden dat de patroon slechts

---

<sup>59</sup> Rijksarchief Beveren. Provincie Oost-Vlaanderen. 4de Afdeling A, nr. 1241. *Verslag over de werking van den werkrechtensraad van Gent gedurende het jaar 1877*, Gent, 1878, p. 13.

<sup>60</sup> Conseil supérieur du Travail, *Deuxième session 1893-1894-1895. Troisième partie. Règlements d'ateliers*, Brussel, 1895, p. 240.

<sup>61</sup> Hand. Kamer, 28 april 1896, 1165; Hand. Senaat, 5 juni 1896, p. 421.

<sup>62</sup> *Pasinomie*, 1896, nr. 214.



één sanctie overhield: ontslag. Verder bepaalde de wet van 1896 dat arbeiders dienden geraadpleegd alvorens het reglement in voege kon treden. Werkgevers waren echter niet verplicht met hun opmerkingen rekening te houden. De wet bevestigde tenslotte de praktijk dat een goed zichtbaar uitgehangen reglement beide partijen voor de duur van hun overeenkomst bond.

Het feit dat de rechten en plichten van werkgever en werknemer voortaan schriftelijk zouden worden vastgelegd, werd door de meeste parlementairen gezien als een bijdrage tot de sociale vrede. Voor het socialistische kamerlid Edward Anseele luidde de wet een nieuw tijdperk in waarin een einde zou komen aan de willekeur van de patroon en aan de nonchalance waarmee bepaalde arbeiders hun werk verrichtten. Hij pleitte voor een zo breed mogelijke toepassing van de wet, opdat de strijd tussen arbeid en kapitaal zou kunnen plaatsmaken voor overleg en verstandhouding.<sup>63</sup> Het ontbreken van een werkplaatsreglement werd door de meeste parlementsleden geassocieerd met onzekerheid, wat een bron van conflicten vormde. De plaatselijke gewoonten konden op weinig verdedigers rekenen. Enkel de liberale senator Emile Dupont merkte op dat de lokale gewoonten door de arbeiders zeer goed gekend waren en als dusdanig zelden aanleiding gaven tot conflicten. Alleen de interpretatie en de toepassing ervan leidden tot meningsverschillen. De werkplaatsreglementen, zo stelde hij, zouden gelijkaardige discussies uitlokken.<sup>64</sup>

Socialistische parlementsleden lieten zich opvallend positief uit over het principe van de werkplaatsreglementen, terwijl zij tegelijkertijd voorbeelden aanhaalden van reglementen die tal van onbillijke bepalingen bevatten.<sup>65</sup> Blijkbaar maakten zij een onderscheid tussen het abstracte principe (een grotere rechtszekerheid als gevolg van het geschreven karakter van het contract) en de concrete uitwerking ervan (wat zwart op wit staat is inhoudelijk niet noodzakelijk gunstig voor de werknemer). Ook in de jurisprudentie van de Gentse werkrechtssraad werd eenzelfde houding aan de dag gelegd. De raad die zich een fervent verdediger toonde van de lokale tradities inzake vooropzeg, juichte het opstellen van werkplaatsreglementen toe in naam van de sociale vrede, terwijl het precies deze reglementen waren waarmee sommige patroons de lokale tradities inzake vooropzeg buitenspel zetten. Het feit dat het contract op papier stond, bleek belangrijker dan de inhoud ervan.

Of de belangrijkste betrokkenen, de arbeiders, ook zo onverdeeld positief stonden ten aanzien van het feit dat de reglementering van het werk op papier

---

<sup>63</sup>. Hand. Kamer, 15 april 1896, pp. 1057-1058.

<sup>64</sup>. Hand. Senaat, 3 juni 1896, pp. 388-389.

<sup>65</sup>. Het socialistische kamerlid Aurèle Maroille klaagde de inhoud aan van reglementen van bepaalde steenkoolmijnen, het socialistische kamerlid Pierre Lambilotte, een gewezen glasblazer, deed hetzelfde met reglementen uit de glasnijverheid.

werd gezet, moet nog worden onderzocht. De mijnwerkers van de Borinage die in 1836 en 1861 staakten tegen de affichering van een werkplaatsreglement hadden alleszins geen boodschap aan het verweer dat het reglement enkel op papier zette wat in de praktijk reeds werd toegepast (Puissant, 1982, 95-103).<sup>66</sup> Wat zwart op wit stond, nodigde allicht uit tot een striktere naleving. Gezien de vele verbodsbepalingen die dergelijke reglementen bevatten, draaide dat zelden uit in het voordeel van de werknemer. Het opstellen en uithangen van een reglement was bovendien een daad waarmee de werkgever ondubbelzinnig zijn autoriteit vestigde. Ongeschreven regels ontbeerden een auteur en een duidelijke oorsprong, waardoor ze misschien gemakkelijker werden gepercipieerd als evident, tijdloos en intrinsiek verbonden met de dagelijkse praktijk in een bepaalde sector.

Het enthousiasme waarmee socialistische parlementsleden in 1896 de wet op de werkplaatsreglementen goedkeurden, was na enkele jaren sterk bekoeld. In de discussie naar aanleiding van het wetsontwerp aangaande het arbeidscontract werd niet enkel gewag gemaakt van onbillijke bepalingen in werkplaatsreglementen, maar werd eveneens geklaagd over het feit dat de verplichte raadpleging van de werknemers bij de invoering van een nieuw werkplaatsreglement in de praktijk dode letter bleef. De nieuwe wet zou patroons bovendien hebben geïnspireerd tot het uitvaardigen van strengere reglementen, wat in 1897 bijvoorbeeld aanleiding gaf tot een grote staking van mijnwerkers.<sup>67</sup> Pater Rutten die uitgebreid op deze staking inging, deelde deze verontwaardiging niet. Hij merkte op: "[...] à quel point les Borains s'effarouchent dès qu'ils voient dans un établissement du noir sur du blanc". Het volstond blijkbaar dat iets op papier werd gezet opdat de gemoederen zouden verhitten. Daarbij werd verwezen naar een zes weken durende mijnstaking die in 1868 in Cuesmes uitbrak, nadat de vergeelde versie van een reglement werd vervangen door een nagelnieuwe maar inhoudelijk ongewijzigde afdruk, voorzien evenwel van de handtekening van de nieuwe directeur. De indruk werd dus gewekt dat het hier een nieuwe tekst betrof. In 1891 volgde een staking van drie weken omdat het bestaande reglement werd afgedrukt op de achterkant van het ontvangstbewijs dat arbeiders in ruil voor hun werkboekje ontvingen.<sup>68</sup> Dat arbeiders zeer gevoelig waren voor al deze symboli-

---

<sup>66</sup> Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging 1853-1865*, Leuven, 1966, pp. 109-134.

<sup>67</sup> Hand. Kamer, 3 maart 1899, pp. 754-755; 8 maart 1899, p. 773; 9 maart 1899, p. 785; 15 maart 1899, p. 830; 22 maart 1899, p. 896; 23 maart 1899, p. 917.

<sup>68</sup> Rutten (G.-C.), *Nos grèves houillères et l'action socialiste d'après une enquête faite sur place*, Leipzig, 1900, pp. 77-78.

sche manifestaties van patronale autoriteit betekent echter niet dat de intrinsieke inhoud van de reglementen hen geen reden tot klagen gaf.

## 6. DE WET OP HET ARBEIDSCONTRACT VAN 10 MAART 1900: DE "CREATIE" VAN EEN ONGELIJKE RELATIE

De wet op het arbeidscontract van 10 maart 1900 stipuleert dat de wet betrekking heeft op het contract waarbij een arbeider zich engageert om onder "het gezag, het bestuur en het toezicht van het hoofd eener onderneming of eenen patroon" te werken en dit tegen een vergoeding, betaald door deze laatste.<sup>69</sup> Het artikel 1 van deze wet gebruikt niet minder dan drie woorden (*autorité*, *direction* en *surveillance*) om de ondergeschikte positie van de medecontractant te onderstrepen. In artikel 1710 van het BW van 1804 dat *le louage d'ouvrage* omschreef, was het ongelijke karakter van deze relatie volledig afwezig:

"de huerings over-een-komste van werk is een contract waer by d'eene partye zig verplicht om voor d'andere iets te doen, omme ende mits eenen besproken prys onder malkanderen".<sup>70</sup>

De positie van ondergeschiktheid die in het BW van 1804 enkel het lot was van dienstboden en dagloners (zie hoofdstuk 3) werd in de wet van 1900 met andere woorden uitgebreid tot alle arbeiders.

Hoewel het niet de bedoeling is hier de besluitvorming aangaande deze wet te onderzoeken, dient toch gewezen op het feit dat de omschrijving van de arbeidsrelatie in de jaren 1890 blijkbaar een heikel punt was. In 1891 had de minister van justitie Jules Le Jeune een commissie belast met het opstellen van een voorontwerp van wet aangaande een *contrat de louage des ouvriers et des domestiques* (Nandrin, 1985, 61-67). Het ontwerp dat door deze commissie werd voorgesteld, bevatte in zijn eerste artikel de woorden *autorité*, *direction* en *surveillance* en plaatste de arbeider in een ondergeschikte positie.<sup>71</sup> In 1895 belastte de minister van arbeid Albert Nyssens de *Conseil supé-*

---

<sup>69</sup>. *Pasinomie*, 1900, nr. 80.

<sup>70</sup>. Heirbaut (D.) & Baeteman (G.) (eds.), *Cumulatieve editie van het Burgerlijk Wetboek. De huidige en de originele tekst met alle wijzigingen in België van 1804 tot 2004*, Gent, 2004, p. 1518.

<sup>71</sup>. *Conseil supérieur du Travail, Troisième session 1895-1896. Contrat de travail*, Brussel, 1896, pp. 522-523.

*rieur du Travail* met het opstellen van een voorontwerp van wet aangaande het arbeidscontract. De formulering van de arbeidsrelatie die uit deze besprekingen voortvloeide, leunde ditmaal aan bij die van het BW van 1804 en van een ondergeschikte positie van de arbeider was geen sprake meer.<sup>72</sup> Het ontwerp dat in maart 1899 aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers werd voorgelegd, greep echter terug naar de formulering van 1891.<sup>73</sup> De arbeider werd in de arbeidsrelatie andermaal in een ondergeschikte positie geplaatst.

Mogelijk was deze positie van ondergeschiktheid de prijs die moest worden betaald voor een regeling van de problematiek van de arbeidsongevallen. Inzake arbeidsongevallen gold in de 19e eeuw het principe dat arbeiders slechts aanspraak konden maken op een vergoeding als ze voor een rechtbank konden aantonen dat hun werkgever schuld had aan het gebeuren. In de meeste gevallen konden arbeiders zich zo'n procedure niet veroorloven en bovendien bleken bewijzen inzake de verantwoordelijkheid van de werkgever moeilijk te leveren. Sedert het arbeidersoproer in 1886 en de enquête die in de nasleep daarvan werd ondernomen, verhoogde de druk op de overheid om op dat vlak een betere regeling uit te werken (Deferme, 2001, 59-63). Deze problematiek zou de discussie over het arbeidscontract telkens weer doorkruisen. Bij het omschrijven van de arbeidsrelatie kwam immers onvermijdelijk ook de rol en de verantwoordelijkheid van de twee contractanten ter sprake.

De kwestie van de arbeidsongevallen zou uiteindelijk in een afzonderlijke wet (24 december 1903) worden geregeld, waarin niet langer de persoonlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer van doorslaggevend belang was. De wet stapte af van het schuldprincipe en beschouwde de arbeidsongevallen als een normaal beroepsrisico waartegen men zich kon verzekeren. Dat neemt niet weg dat van de werkgever in het kader van het arbeidscontract werd verwacht dat hij het nodige zou doen opdat de werknemer zijn taak in veilige en gezonde omstandigheden zou kunnen verrichten (*Ibid.*, 63). De werkgever kreeg in dat opzicht dus een bijzondere verantwoordelijkheid, die echter meteen impliceerde dat diegenen waarvoor hij verantwoordelijk was een ondergeschikte positie bekleedden. De erkenning in een wettekst van de ondergeschikte positie van de arbeider, was dus de noodzakelijke voorwaarde om de werkgever inzake arbeidsomstandigheden een bepaalde verantwoordelijkheid te geven.

---

<sup>72</sup> Conseil supérieur du Travail, *Troisième session 1895-1896. Contrat de travail*, Brussel, 1896, p. 40: "Le contrat de travail est le contrat qui intervient entre un ouvrier et un chef d'entreprise, et par lequel l'ouvrier s'engage à prêter son travail moyennant un salaire à payer par le chef d'entreprise".

<sup>73</sup> *Pasinomie*, 1900, nr. 80, p. 117.

Men zou kunnen opperen dat het eerste artikel van de wet op het arbeidscontract enkel codificeerde wat iedereen dagelijks kon vaststellen, namelijk dat de arbeidsrelatie een ongelijke relatie was. Zoals in het debat aangaande het arbeidscontract door de socialisten en christen-democraten veelvuldig werd opgemerkt, was de vrijheid van de arbeider om al dan niet een arbeidsrelatie aan te gaan beduidend kleiner dan die van de werkgever. Het feit dat de arbeider enkel in zijn levensonderhoud en dat van zijn gezin kon voorzien door zijn arbeidskracht te verkopen, beperkte zijn vrijheid in grote mate. Dat werknemer en werkgever niet als gelijken op de arbeidsmarkt verschenen, hoefde echter niet te impliceren dat arbeiders bij de effectieve uitoefening van hun taak uitdrukkelijk in de rol van ondergeschikte werden geduwd. Zoals we reeds opmerkten, genoten de arbeiders die een werkstuk tegen een vooraf afgesproken prijs fabriceerden (*à prix fait*), van een relatieve vrijheid en autonomie. Straks zal worden uiteengezet dat het precies die relatieve onafhankelijkheid was die de wetgever ertoe bracht een relatie van dat type niet (langer) als een arbeidsrelatie te beschouwen. Een arbeidsrelatie moest en zou in alle opzichten een relatie tussen ongelijke partners zijn.

Het arbeidscontract dat in de wet van 1900 werd omschreven, had betrekking op arbeiders werkzaam in de industrie, commerciële en landbouwondernemingen en openbare diensten. Het contract voor bedienden zou pas met de wet van 7 augustus 1922 worden geregeld (Nandrin, 1993, 57-59). Waren evenmin betrokken partij: leerjongens en -meisjes, dienstboden en arbeiders die thuis voor rekening van een baas werkten.<sup>74</sup> Bij deze laatste categorie ontbrak de directe controle van de werkgever en daarom kon deze arbeidsrelatie niet in het arbeidscontract worden ingepast. Voor deze huisarbeiders golden de reeds vermelde "verloren" artikelen 1787 tot 1799 van het BW die handelden over arbeiders die een bepaalde prestatie tegen een vooraf afgesproken prijs leverden (zie hoofdstuk 4).<sup>75</sup> Het onderscheid tussen arbeiders die thuis tegen een afgesproken prijs prestaties verrichtten en arbeiders die tegen stuklonen werkten, bleek echter niet altijd eenvoudig te maken: op de eerste categorie had het arbeidscontract geen betrekking, op de tweede wel.<sup>76</sup> Dat de wet op het arbeidscontract een aantal categorieën buiten beschouwing liet, leverde haar vanwege de socialistische parlementsleden heel wat kritiek op.<sup>77</sup>

---

<sup>74</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 522-532.

<sup>75</sup>. Conseil supérieur du Travail, *Troisième session 1895-1896. Contrat de travail*, Brussel, 1896, pp. 97, 133, 429, 460-461.

<sup>76</sup>. Conseil supérieur du Travail, *Troisième session 1895-1896. Contrat de travail*, Brussel, 1896, pp. 181-185; Hand. Kamer, 17 maart 1899, p. 869.

<sup>77</sup>. Hand. Kamer, 3 maart 1899, p. 750; 7 maart 1899, pp. 763, 767; 9 maart 1899, p. 786.

Zoals dat het geval was geweest voor de werkplaatsreglementen werd de introductie van een arbeidscontract verantwoord door te wijzen op de baten die voortvloeiden uit een duidelijke formulering van rechten en plichten van werkgever en werknemer. De lokale gebruiken heetten onzeker en bijgevolg een bron van conflicten te zijn, maar tegelijkertijd bevestigden verschillende parlementsleden dat de wet niets anders deed dan de bestaande gebruiken codificeren.<sup>78</sup> De socialistische volksvertegenwoordiger H. Denis wees op deze contradictie: men wilde komaf maken met de onzekerheid van de lokale gebruiken en tegelijkertijd werd in verschillende artikelen van de nieuwe wet naar deze lokale gebruiken verwezen.

Verschillende artikelen uit de wet op het arbeidscontract geven inderdaad de indruk dat het niet de bedoeling was werkgever en werknemer nieuwe praktijken inzake het aangaan van een arbeidsrelatie op te dringen. Hoewel er aan de superioriteit van een geschreven contract niet werd getwijfeld, werd deze vorm niet verplicht gesteld. Het arbeidscontract mocht mondeling zijn en zelfs stilzwijgend. In het laatste geval werd de inhoud bepaald door de lokale gebruiken. De wet bevestigde dat het werkplaatsreglement deel uitmaakte van het arbeidscontract.<sup>79</sup>

Ook inzake het einde van de arbeidsrelatie bevestigde de wet grotendeels de lokale gewoonten.<sup>80</sup> Werd de duur van de arbeidsrelatie niet in onderlinge afspraak of door de aard van het werk bepaald, dan waren de lokale gebruiken richtinggevend. Een arbeidsovereenkomst werd doorgaans aangegaan voor een week of veertien dagen. Werd deze overeenkomst stilzwijgend hernieuwd, dan werd het een overeenkomst van onbepaalde duur. Dergelijke overeenkomst kon door één van beide partijen ten allen tijde worden opgezegd. De wet op het arbeidscontract introduceerde een verplichte vooropzeg van minstens zeven dagen die zowel voor werkgever als werknemer gold. Hiermee werd de lokale gewoonte van de wederzijdse vooropzeg van acht of veertien dagen gecodificeerd. Afgaand op het feit dat in het laatste kwart van de 19e eeuw vooral werknemers en niet zozeer werkgevers voor de Gentse werkrechtvaarders hun recht op vooropzeg opeisten, mag men veronderstellen dat deze maatregel vooral arbeiders ten goede kwam (Van den Eeckhout, 2003, 81-109). Socialistische volksvertegenwoordigers waren het daar echter niet altijd mee eens. Zij vreesden dat de verplichte vooropzeg zou worden gebruikt om stakingen te ontmoedigen. Staken werd immers geïnterpreteerd als een geval van contractbreuk zonder de vereiste vooropzeg. De introductie

---

<sup>78</sup>. Hand. Kamer, 24 februari 1899, pp. 746, 699-700; 7 maart 1899, pp. 765, 767, 769; 8 maart 1899, p. 779.

<sup>79</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 498-513.

<sup>80</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 873-896.

van de verplichte vooropzeg was echter allesbehalve dwingend. Bepaalden de lokale gewoonten of de overeenkomst tussen werkgever en werknemer wat anders, dan was de verplichte vooropzeg niet aan de orde. Was de onderneming onderworpen aan de wet op de werkplaatsreglementen, dan was de maatregel inzake de vooropzeg slechts van kracht als het werkplaatsreglement eveneens een wederzijdse vooropzeg verplicht stelde.

Verder omschreef de wet op het arbeidscontract de situaties waarin zowel werkgever als werknemer de arbeidsrelatie konden beëindigen zonder de vereiste vooropzeg.<sup>81</sup> Ook hier werden de bestaande praktijken gecodificeerd. De gevallen die de wet van 1900 aanhaalde, stemmen immers overeen met de situaties die beschreven worden in de jurisprudentie van de Gentse werkrechtshoofdraden uit het laatste kwart van de 19e eeuw (*Ibid.*, 81-109). Een arbeider die zijn baas bedroog of beledigde, hem moedwillig materieel nadeel berokkende, fabrieksgeheimen prijs gaf, ongehoorzaam was of de veiligheid in gevaar bracht, kon op staande voet worden ontslagen. Een arbeider kon op zijn beurt het contract zonder vooropzeg verbreken wanneer zijn veiligheid, gezondheid of moraliteit in gevaar waren, hem bewust materieel nadeel werd berokkend of wanneer hij zwaar werd beledigd. Werkgevers of werknemers die verzuimden de vereiste vooropzeg te geven en daar geen goed argument konden voor aanhalen, dienden een boete te betalen. Ook in dit geval bevestigde de wet de bestaande praktijken.

De wet op het arbeidscontract besteedde ook enige aandacht aan de minderjarige en aan de gehuwde vrouw. Ingevolge de bepalingen van het BW van 1804 werd een vrouw handelingsonbekwaam door haar huwelijk. Dit impliceerde dat zij voor het aannemen van werk in principe de geschreven toestemming van haar echtgenoot nodig had. De wet van 1900 codificeerde de bestaande praktijken en nam genoegen met een mondelinge of stilzwijgende toestemming. De gehuwde vrouw kon voortaan bij de vrederechter aankloppen om bij weigering vanwege haar echtgenoot alsnog te proberen toestemming te verkrijgen.<sup>82</sup> Verder mocht een vrouw voortaan zelf haar loon ontvangen en er over beschikken, zo werd expliciet gesteld, voor de noden van het huishouden. Wou men vermijden dat echtgenoten zich van het loon van hun vrouw meester maakten om het te verbrassen, dan was het anderzijds ook niet de bedoeling dat vrouwen op hun beurt het huishoudgeld zouden verkwalen aan uitspattingen die het gezin niet ten goede kwamen.

De wet op het arbeidscontract preciseerde tenslotte welke de plichten waren van werkgever en werknemer.<sup>83</sup> Deze plichten liepen ten dele parallel:

---

<sup>81</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 896-927.

<sup>82</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 588-591, 734-747.

<sup>83</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 606-707.

beide moesten zich als goede huisvaders van hun taak kwijten, maar bij de arbeiders lag de nadruk op gehoorzaamheid, bij de werkgevers op de zorg voor de veiligheid en de gezondheid van de arbeidsomstandigheden.

## 7. WERKEN *À PRIX FAIT* EN RELATIEVE VRIJHEID

Uit wat voorafgaat, is gebleken dat de opstellers van het BW van 1804 een hiërarchie in de "wereld van de arbeid" aanbrachten, waarbij de plaats van een arbeider werd bepaald door de graad van autonomie die hem in de uitvoering van zijn werk werd toegeschreven. Een tijdloon ontvangen, werd geassocieerd met een hogere mate van onderworpenheid want via dit loonsysteem werd beslag gelegd op de persoon van de uitvoerder die zich voor een bepaalde periode moest schikken naar de directieven van zijn werkgever. Wie daarentegen werkte *à prix fait* en een prestatie leverde tegen een vooraf afgesproken prijs verbond er zich enkel toe deze verbintenis na te komen: hoe de betrokkene zich daarvoor uit de slag trok, was in principe zijn probleem. Deze regeling gaf de betrokkene enige vrijheid, want terwijl tijdlonen een permanente controle door werkgever of meester-gast noodzakelijk maakten, dienden arbeiders in geval van een betaling per prestatie niet voortdurend op de handen te worden gekeken. De hoeveelheid geleverd werk vormde het ondubbelzinnige bewijs van wat zij verricht hadden.

Wat moeten we ons nu concreet voorstellen bij de vrijheid die met de betaling per prestatie werd geassocieerd? De uitspraken van Cottureau en van de negentiende-eeuwse juristen en politici inzake de implicaties van het gehanteerde loonsysteem blijven uiteindelijk vrij vaag. Werken in de negentiende-eeuwse industrie wordt bovendien niet meteen met de notie vrijheid verbonden.

### 7.1. Relatieve vrijheid bij externe onderaanneming

Het verband tussen werken *à prix fait* en het genieten van een relatieve vrijheid is bij historici allicht het best bekend via het systeem van de externe onderaanneming. Bij deze formule werd de grondstof niet onder het toezicht van de opdrachtgever verwerkt, maar uitbesteed aan een onderaannemer die per stuk werd betaald en die de klus met zijn gezinsleden of met derden klaarde (Van den Eeckhout, 1994, 392-396). Werkte de onderaannemer met



derden dan maakte hij winst op hun arbeid. Werd het werk uitgevoerd met de gezinsleden van de onderaannemer dan spreken we over huisarbeid. Bij een huisarbeider kwam de "winst" die op de arbeid van de gezinsleden werd gemaakt in dezelfde productie- en consumptie-eenheid terecht.

Het feit dat huisarbeiders en onderaannemers niet onder het directe toezicht van hun opdrachtgever werkten, verschafte hen de nodige autonomie maar de keerzijde van de medaille is genoegzaam bekend. Onderaannemers beconcurrerden elkaar op een genadeloze manier. De scherpe prijzen waarmee zij naar opdrachten dongen, waren vaak het resultaat van de lage lonen die zij aan hun helpers uitbetaalden. Bij een huisarbeider liet het feit dat huis en werk ruimtelijk niet gescheiden waren, een ongebreidelde verlenging van de werktijd toe. De onbezoldigde hulp van gezinsleden maskeerde de intrinsieke hoogte van de stuklonen. Maar ook al dwongen de lage lonen hem tot lange werkdagen, dan nog kon de huisarbeider zich warmen aan de gedachte dat hij zijn eigen baas was en dat hij zijn eigen werkritme bepaalde (*Ibid.*, 408-415).

De industrietelling van 1896 maakte geen onderscheid tussen een huisarbeider en een onderaannemer zonder meer. Doorslaggevend was dat zij geen van beiden een rechtstreekse toegang tot de markt hadden omdat het de opdrachtgever was die het afgewerkte product verkocht én omdat zij door hun economische situatie niet als *capitaliste indépendant* konden worden beschouwd.<sup>84</sup> Of de betrokkene zich enkel door zijn familie dan wel door derden liet helpen en of zijn bedrijfje nu groot of klein was, was niet van belang. Het luik aangaande de huisnijverheid in de industrietelling van 1896 licht ons dus in principe in over elke vorm van onderaanneming in de onderzochte sectoren. In de praktijk bleek 99% van de onderaannemers huisarbeider te zijn want zij werkten alleen of slechts met de hulp van familieleden.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup>. Ministère de l'Industrie et du Travail, *Recensement général des industries & des métiers (31 octobre 1896). Volume XVIII. Exposé général des méthodes et des résultats*, Brussel, 1902, pp. 83-84.

<sup>85</sup>. Ministère de l'Industrie et du Travail, *Recensement général des industries & des métiers (31 octobre 1896). Volume XVIII. Exposé général des méthodes et des résultats*, Brussel, 1902, p. 195. In het begin van de 19e eeuw zorgde de huisnijverheid voor een aanzienlijk deel van de industriële werkgelegenheid in België: de sector was verantwoordelijk voor meer dan 40% van de totale arbeidsinzet in de ambachtelijke en industriële sectoren. In de loop van de 19e eeuw zou dat belang almaar afnemen, om op de vooravond van de Eerste Wereldoorlog nog zo'n 12% te bedragen (Vanhaute, 1994, 467). Het belang van de huisnijverheid slonk als het concurrentievoordeel voortvloeiend uit mechanisering, standaardisering en de bijbehorende centralisatie van de productie meer gewicht in de schaal ging werpen dan flexibiliteit en lage lonen. We zien dan ook een geleidelijke terugval van de huisnijverheid in de katoen-, vlas- en wolverwerking maar een expansie van het systeem in de verschillende takken van de kledingnijverheid (Vanhaute, 1994, 465-480; Steffens, 1994, 428-460; Mestdagh, 2003, 49-90).

Onderaanneming werd in de telling van 1896 echter slechts onderkend in de mate dat er een bepaald product in het geding was waarvan de fabricage door een opdrachtgever werd uitbesteed. Niet alle vormen van onderaanneming betreffen echter de fabricage van bepaalde artikelen. In de bouwnijverheid en de uitvoering van allerhande ontginnings- en wegenwerken is dat bijvoorbeeld niet het geval. De industrietelling van 1896 laat, wat deze sectoren betreft, niet toe onderaannemers te onderscheiden van een bedrijf dat rechtstreeks toegang had tot de markt.

Het feit dat onderaannemers en huisarbeiders zonder het toezicht en de leiding van hun opdrachtgever werkten, had tot gevolg dat ze door de wet op het arbeidscontract niet als werknemers werden gecatalogiseerd. De relatieve vrijheid waarvan zij genoten, werd bij wijze van spreken tegen hen uitgespeeld. In de discussies naar aanleiding van de wet op het arbeidscontract moest vooral het systeem van de onderaanneming het ontgelden. Edward Anseele stelde dat de arbeidersklasse dergelijke arbeidsorganisatie beter kwijt dan rijk was.<sup>86</sup> De idee dat iemand die zelf doorgaans uit de arbeidersklasse stamde, winst maakte op de arbeid van derden stootte nogal wat tijdgenoten tegen de borst (Mottez, 1966, 21-23, 25, 41). De discussie focuste op de nefaste aspecten van de onderaanneming en de onduidelijke positie van werkgevers en werknemers die eigen was aan dit systeem. In de woorden van Anseele: "où commence le sous-traitant et où finit-il?".<sup>87</sup> Met de aandacht voor de onderaanneming speelde men in op reële wantoestanden in de bouwsector, waar het niet altijd duidelijk was bij wie arbeiders achterstallige lonen konden opeisen en wie bij opdrachten in afgelegen streken voor het nodige logies, het transport en de bevoorrading moest zorgen.<sup>88</sup> Eigenlijk was men het er over eens dat de situatie van huisarbeiders van een heel andere orde was en dat zij in vele opzichten de positie van gewone arbeiders deelden. Het ontbreken van het toezicht van de werkgever had echter tot gevolg dat zij onverbiddeijk uit de regeling van het arbeidscontract werden gelicht.<sup>89</sup>

Gezien de verantwoordelijkheid die de werkgever in het kader van het arbeidscontract werd toebedeeld, was het van belang de positie van werkgevers en werknemers duidelijk te omschrijven. Het bleek echter allerminst eenvoudig een onderaannemer (in de geest van de wet dus een werkgever) te onderscheiden van een werknemer die optrad in naam van zijn werkgever. Artikel 2 van de wet op het arbeidscontract stelde dat de arbeider die zelf onder het

---

<sup>86</sup> Hand. Kamer, 17 maart 1899, p. 869.

<sup>87</sup> Hand. Kamer, 17 maart 1899, p. 870.

<sup>88</sup> Zie de tussenkomsten van Woeste en Anseele in het debat aangaande de wet op het arbeidscontract: Hand. Kamer, 17 maart 1899, p. 869.

<sup>89</sup> Hand. Kamer, 16 maart 1899, pp. 845-847, 852, 855, 862.

gezag, het bestuur en het toezicht van de opdrachtgever werkzaam was en die in die hoedanigheid werd belast met het samenstellen en leiden van een ploeg, geacht werd te handelen in opdracht van de werkgever, ook al poogde men achteraf het tegendeel te bewijzen.<sup>90</sup> Verder waren de parlementariërs van rond de eeuwwisseling geneigd de gemandateerde van een werkgever van een onderaannemer te onderscheiden als de betrokkene noch kapitaal, noch werktuigen, noch grondstoffen bezat.<sup>91</sup> Het benutten van de machines en gebouwen van de opdrachtgever maakte iemand tot een werknemer. Een onderaannemer daarentegen gebruikte zijn eigen infrastructuur. Het overzicht dat Bernard Mottez biedt van de uiteenlopende situaties waarin onderaanneming voorkwam, maakt echter duidelijk dat de verhoudingen op het terrein beduidend minder eenduidig en transparant waren (*Ibid.*, 23-30).

## 7.2. Relatieve vrijheid bij interne onderaanneming, *marchandage* en stuklonen

Uit wat voorafgaat, blijkt dat het niet eenvoudig was een onderaannemer te onderscheiden van de gemandateerde van een werkgever die zelf een ploeg mocht samenstellen, trainen, leiden, betalen en ontslaan. Men zou de gemandateerde van een werkgever kunnen beschouwen als een interne onderaannemer. Zoals de externe onderaannemer en de huisarbeider leverde hij een hoeveelheid werk tegen een vooraf afgesproken prijs, doch hij deed dit in principe met de infrastructuur van de opdrachtgever en vaak in diens fysieke nabijheid.

Voorlopig is er over de toepassing van het systeem van de interne onderaanneming in de Belgische industrie niet zoveel bekend. Volgens Philippe Lefebvre die de situatie in de Franse textiel-, metaal- en mijnnijverheid bestudeerde, poogde men via het systeem van de interne onderaanneming de beheersproblemen van de steeds groter wordende ondernemingen op te lossen. Via de interne onderaanneming werd een bedrijf bij wijze van spreken opgedeeld in afzonderlijke kleine ondernemingen, een bedrijfsvorm waar men veel meer ervaring mee had. Aan het hoofd van dit denkbeeldige kleine bedrijf stond de interne onderaannemer, *le tâcheron*, die zich als een kleine *entrepreneur* gedroeg en die er financieel belang bij had dat de ploeg die hij samenstelde goed presteerde (Lefebvre, 2003, 118).

---

<sup>90</sup>. "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 591-606.

<sup>91</sup>. Hand. Kamer, 17 maart 1899, p. 870.

Rond 1900 was een dergelijk systeem van onderaanneming gebruikelijk in de Gentse katoenspinnerij. De relatieve vrijheid die de betaling per prestatie bood, was echter enkel weggelegd voor de spinner, de interne onderaannemer in kwestie. Deze laatste oefende een strikte autoriteit uit op zijn helpers en hij rijfde doorgaans alle baten van een betere groepsprestatie binnen. De helpers kregen immers een vast uur- of weekloon, zodat zij wel met de dwang maar veel minder met de baten van de formule werden geconfronteerd. Ook als de spinner zijn helpers extra's toestopte om het werkritme op te drijven, streek hij in verhouding steeds het grootste deel van de grotere loonsom op (Scholliers, 1996, 119-120).<sup>92</sup> Net zoals de externe onderaannemers maakten deze spinners "winst" op de arbeid van derden. Toch werden zij volgens de filosofie van de wet op het arbeidscontract gecatalogiseerd als werknemers. Het werken met interne onderaannemers werd ook toegepast in de mijnbouw, getuige een tekst uit 1861 door mijnwerkers van de Borinage opgesteld, waarin werd gepreciseerd dat men zich ofwel verhuurde "à la société ou pour le compte d'un entrepreneur d'ouvrage".<sup>93</sup> Nagegaan moet worden in welke sectoren, in welke periode en onder welke omstandigheden er in België naar het systeem van de interne onderaanneming werd gegrepen. Hoe was de verhouding tussen de autoriteit van de interne onderaannemer en de autoriteit van de bedrijfsleiding, die zich bijvoorbeeld manifesteerde via het uitvaardigen van werkplaatsreglementen? En was de vrij autoritaire structuur die we in het Gentse geval vaststelden, de norm inzake de formule van de interne onderaanneming?

Werken met interne onderaannemers was een vorm van *marchandage*, waarbij er tussen bedrijfsleiding en interne onderaannemer over loon- en werkvoorwaarden werd onderhandeld. Er bestonden echter ook vormen van *marchandage* waar er geen sprake was van een interne onderaannemer, maar waarbij een groep arbeiders of een individuele arbeider direct met de bedrijfsleiding negotieerden. Lefebvre spreekt in dit geval over "marchandage collectif" en "marchandage individuel" (Lefebvre, 2003, 112). Zowel deze twee vormen van *marchandage* als de formule van de interne onderaanneming waren loonsystemen die bijzonder geschikt waren als er met de uitvoering van de taken een gemiddelde tot grote onzekerheid gemoeid was. Via deze systemen konden bedrijfsleiders de onzekerheid ten dele op de "arbeiders/ondernemers" afwentelen. Beide partijen marchandeerden over de prijs, gebruikmakend van hun kennis en ervaring.

---

<sup>92</sup> Varlez (L.), *Les salaires dans l'industrie gantoise. I. Industrie cotonnière*, Brussel, 1901, pp. 111-113.

<sup>93</sup> Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging 1853-1865*, Leuven, 1966, p. 139.

Zowel in het systeem van de interne onderaanneming als bij de formule van de *marchandage collectif* werd met groepen arbeiders gewerkt. Dat men voor de ene dan wel voor de andere formule opteerde, werd volgens Lefebvre door verschillende factoren bepaald. Men greep naar het systeem van de interne onderaanneming of *le tâcheronnat* als er zich inzake het ronselen van arbeidskrachten problemen stelden. Het behoorde dan tot de taak van de *tâcheron* om werkvolk aan te werven. Ook bij te grote ploegen, in situaties waarin arbeiders elkaar onderling onvoldoende konden controleren en bij het uitproberen van nieuwe procédés en werkmethoden, zou de formule van de interne onderaanneming populair geweest zijn. Een reden om niet voor de interne onderaanneming te opteren, was het feit dat de *tâcheron* zijn ploeg soms zodanig opjoeg en uitbuitte dat de woede van de arbeiders zich mede tegen de bedrijfsleiding dreigde te keren (*Ibid.*, 113-114).

De industrietelling van 1896 laat niet toe een onderscheid te maken tussen situaties waarin met interne onderaannemers werd gewerkt en gevallen waar er sprake was van *marchandage collectif*. In beide gevallen werd een collectief prestatieloon uitgekeerd en het is deze loonvorm die we in de statistieken terugvinden. Volgens de telling van 1896 ontving 9,45% van de industriearbeiders een zogenaamd collectief loon. Vooral in de mijnen, de groeven en de papierenijverheid was dat loonsysteem van belang (zie tabel 1).

Het systeem van de *marchandage collectif* en de *marchandage individuel* waar Lefebvre het over heeft, lijkt mij grotendeels overeen te komen met het loonsysteem dat gekend is onder de naam "werken à l'entreprise". In een reglement door mijnwerkers in 1861 opgesteld, werden *marchandage* en *entreprise* alleszins door elkaar gebruikt.<sup>94</sup> In de mijnarbeid nam een collectieve of individuele taak à l'entreprise soms verschillende weken in beslag.<sup>95</sup> De prijs die op het werk werd gekleefd, werd bepaald via onderhandeling tussen arbeiders en werkgever. Er kon ook sprake zijn van aanbesteding, waarbij de verschillende ploegen of individuele arbeiders met elkaar concurreerden voor het binnenhalen van een opdracht. Voor de betrokken partijen hielden deze formules risico's in. Onervarenheid werd afgestraft, zeker als de arbeiders de ondergrondse werkplek niet hadden gezien. De verdeling van het collectieve *entreprise*-loon gebeurde in verhouding tot de geleverde individuele inspanning: de mijnwerker werd betaald al naargelang van het aantal dagen dat hij aan een bepaald werk had geparticipeerd. Ook in de machinebouw, de me-

---

<sup>94</sup>. Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging 1853-1865*, Leuven, 1966, pp. 139, 141.

<sup>95</sup>. Ministère de l'Industrie et du Travail, *Statistique des salaires dans les mines de houille (octobre 1896-mai 1900)*, Brussel, 1901, p. 10; Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, pp. 209-214.

taalnijverheid, de leienproductie en de steenbakkerij werkte men op het einde van de 19e eeuw à *l'entreprise*.<sup>96</sup> In de steenbakkerijen van Brussel en Henegouwen werd de verdiende som in gelijke delen verdeeld en de *chef de brigade* werd enkel vergoed voor het manuele werk dat hijzelf had verricht.<sup>97</sup>

Andermaal is nader onderzoek geboden. In welke sectoren, in welke periode en in welke omstandigheden maakte men in België gebruik van het individueel of collectief marchanderen? In de arbeidsenquête van 1886 werd het werken à *l'entreprise* vermeld als een loonsysteem dat, zoals andere vormen van betaling per prestatie, in volle opkomst was. In de Gentse machinebouw zou dit systeem echter al in de jaren 1850 zijn opgedoken, om zo'n tien jaar later te domineren (Scholliers, 1985, 72).

Inzake *marchandage* stelde het probleem van de relatieve vrijheid zich op verschillende vlakken. Vooreerst dient de vraag gesteld hoe vrij de deelnemers aan een systeem van *marchandage collectif* waren? Hadden zij elk hun inbreng in de onderhandelingen met de werkgever? Hoe werd het collectieve loon verdeeld en, minstens even belangrijk, hoe tolerant waren de betrokkenen ten aanzien van elkaar? Mochten de leden van een ploeg komen en gaan naar eigen goeddunken? Joegen zij elkaar op en hielden ze elkaar nauwlettend in de gaten? Of primeerde de solidariteit en de reciprociteit? Volgens de getuigenis die de Société John Cockerill uit Seraing in de arbeidsenquête van 1886 aflegde, primeerde de wederzijdse controle: "les ouvriers se surveillent eux-mêmes, et ne permettent à aucun de perdre du temps".<sup>98</sup>

Het probleem van de vrijheid stelde zich bij de *marchandage* ook in een ander opzicht: hoe groot was de onderhandelingsmarge van individuen of groepen die met hun opdrachtgever negotieerden? Dat de conjunctuur, de afzetmarkt en de arbeidsmarkt deze vrijheid inperkten, was uiteraard een permanent gegeven. Als er bovendien met aanbestedingen werd gewerkt, zoals in sommige mijnen, dan werden groepen arbeiders ook nog eens in de schoot van de onderneming tegen elkaar uitgespeeld. Maar binnen deze structurele beperkingen konden ervaring en een kennis van het productieproces die veel grondiger was dan die van menig bedrijfsleider, ervoor zorgen dat arbeiders zich in dergelijke onderhandelingen goed uit de slag trokken. Als Lefebvres vaststellingen ook voor België opgaan, zou het echter kunnen

---

<sup>96</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, pp. 187-234.

<sup>97</sup> Hand. Kamer, 17 maart 1899, pp. 871-872; "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 592; De Pelsmaeker (P.), "De werklieden-steenbakkers op rechtsgebied", *Het Rechtskundig tijdschrift voor Vlaamsch België*, 1898.

<sup>98</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, p. 229.

dat arbeiders vanaf het einde van de 19e eeuw tegenover een almaar beter geïnformeerde tegenpartij kwamen te staan. Bedienden of hulpboekhouders werden ingeschakeld om inlichtingen te verzamelen over verbruik van grondstof en energie, de reële productietijd, de inspanningen van de verschillende arbeiders en vroegere *marchandage*-overeenkomsten. Ook in de Belgische machinebouw begon men rond de eeuwwisseling dat soort informatie te verzamelen (Scholliers, 1985, 76; Geerkens, 2004, 15). Eén en ander leidde tot technischer en "rationelere" onderhandelingen, terwijl het zwaartepunt verschoof van een interne regulering binnen de ploeg naar een "externe" regulering geleid door boekhouders en meestergasten (Lefebvre, 2003, 171). Aldus werd de *marchandage* op een sluipende manier getransformeerd.

Een sluipende transformatie voltrok zich volgens Lefebvre vanaf het einde van de 19e eeuw eveneens op het vlak van de stuklonen. Een stukloon was (in tegenstelling tot de *marchandage* en de interne onderaanneming) een vorm van betaling per prestatie die gangbaar was als het productieproces weinig risico's of onzekerheid inhield. Via het systeem van de stuklonen konden arbeiders uit de Franse textielnijverheid aanvankelijk van een zekere autonomie genieten, wat vooral betekende dat zij konden komen en gaan naar eigen goeddunken (*Ibid.*, 64-65, 160). Vanaf de jaren 1860 werden door fabrikanten echter pogingen ondernomen om de band tussen stukloon en vrijheid los te koppelen. Van vrij komen en gaan was almaar minder sprake (*Ibid.*, 160-161). Toen bleek dat deze vorm van betaling per prestatie arbeiders onvoldoende tot hogere inspanningen aanspoorde, werd de hiërarchische controle op de arbeidskrachten verscherpt. Ook naar een daling van de stuklonen werd gegrepen (*Ibid.*, 172). Er was dus almaar minder reden om dit loonsysteem met een relatieve vrijheid te verbinden.

Werden stuklonen in de Belgische (textiel)nijverheid ooit in die mate met vrijheid geassocieerd? Was er een tijd dat werkplaatsreglementen in de praktijk niet of amper werden toegepast, zoals dat in Frankrijk het geval was (*Ibid.*, 65)? Vanaf wanneer en in welke omstandigheden vond er desgevallend een verstrakking van het arbeidsregime plaats? Vast staat dat de discipline in de Belgische textielnijverheid op het einde van de 19e eeuw scherper werd: de fabrieksruimte werd beter van de buitenwereld afgesloten zodat het komen en gaan van arbeiders en derden werd ingeperkt, het begin en einde van de arbeidsdag werden klokvaster en de strengere boetesystemen poogden werkelijk de allergeeringste niet-productieve handeling te sanctioneren (De Wilde, 1997, 177-179, 280-282). In de arbeidsenquête van 1886 werden stuklonen door de werkgevers uit de textielsector alleszins niet geprezen omdat zij arbeiders enige autonomie verschaften, maar wel omdat zij hen in

staat stelden te worden betaald in verhouding tot hun inspanningen.<sup>99</sup> Dat stuklonen rond de eeuwwisseling (nog) enigszins met vrijheid geassocieerd werden, blijkt anderzijds uit een vraag die de socialistische volksvertegenwoordiger Jules Destrée stelde tijdens het debat over het arbeidscontract: In hoeverre stond het de ontvanger van een stukloon vrij om zoveel te werken als hij wilde, en desgevallend minder dan men normaal gezien zou verwachten?<sup>100</sup>

Op Destrées vraag werd jammer genoeg amper ingegaan.

Waren stuklonen en vrijheid effectief met elkaar verbonden, dan werd dit door arbeiders niet noodzakelijk op gejuich onthaald. De vrijheid had immers een keerzijde. Zo vertelt oud-marmerbewerker Bertrand over een arbeidersteenhouder die zich (het was omstreeks 1870) tweewekelijks op enkele dagen "vakantie" trakteerde:

"Mais comme il travaillait aux pièces, les jours où il besognait il se tuait au travail, tapant dur, ne perdant pas une minute, prenant à peine le temps de manger ses tartines et prolongeant la journée au delà des limites permises".<sup>101</sup>

Ruim twintig jaar eerder waren de Brusselse marmerbewerkers in staking gegaan omdat ze zich precies tegen dat systeem van stuklonen verzetten. Ze wilden terug voor een dagloon werken want: "Un pareil travail tuait les hommes, qui sous ce régime ne pouvaient vivre au delà de 40 ans".<sup>102</sup> Ook de vormgieters van Herstal, wiens werkgever stelde "nous n'avons pas d'autorité particulière sur aucun des ouvriers de fonderie", eisten omstreeks de eeuwwisseling dat ze per uur zouden worden betaald, want het bestaande systeem, zo klaagden ze "nous jette avant l'heure dans la tombe".<sup>103</sup> Het feit dat arbeiders konden komen en gaan naar eigen goeddunken, bleek voor hen van onschatbare waarde. In plaats van voor dwang en discipline kozen zij voor verantwoordelijkheid en waardigheid, zo klonk het. Maar het werken voor een stukloon, dat als een bron van vrijheid kon fungeren, kon zich evenzeer tot een bron van zelfexploitatie ontpoppen. Ook de vakbonden waarschuwden daarvoor (Mottez, 1966, 54-57).

Het probleem was bovendien dat de beloning voor de zelfexploitatie niet evenredig steeg met de geleverde inspanning. Wie betaald werd per prestatie

---

<sup>99</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, pp. 230-231.

<sup>100</sup> Hand. Kamer, 25 maart 1899, pp. 922-923.

<sup>101</sup> Bertrand (L.), *Souvenirs d'un meneur socialiste*, Brussel, 1927, p. 54.

<sup>102</sup> Wouters (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963, p. 1026.

<sup>103</sup> Paulsen (F.), *En terre liégeoise. Liège pittoresque et industriel*, Gent, 1905, pp. 86-88.



en er dus belang bij had harder te werken, werd daardoor gemotiveerd omdat hij in vergelijking met zijn collega's die een dagloon ontvingen de indruk had "winst" te maken. Impliciet werd de potentiële verdienste afgewogen tegen wat men normaal gezien per dag in de sector kon vergaren. Té veel vlijt werd in het systeem van betaling per prestatie echter niet evenredig beloond. Als te veel arbeiders het "normale" dagloon te zeer overschreden, ging de werkgever over tot het verlagen van de tarieven (Scholliers, 1985, 74-77).<sup>104</sup> De introductie van nieuwe machines resulteerde eveneens vaak in de reductie van de tarieven, want er moest worden belet dat al te veel arbeiders al te gemakkelijk een bepaalde dagverdiensite overschreden (Scholliers, 1996, 121).<sup>105</sup> Het tarief van de stuklonen werd almaar meer afgestemd op de productie die dagelijks haalbaar werd geacht (Lefebvre, 2003, 161).

In dit korte overzicht aangaande de relatie tussen loonsysteem en relatieve vrijheid werden, behalve in het stuk over de externe onderaanneming, meer vragen gesteld dan beantwoord. Ik heb er mij toe moeten beperken bepaalde onderzoekspistes aan te duiden. Verder onderzoek zal moeten uitmaken in hoeverre ook in de Belgische industrie de arbeidsrelatie op sommige momenten eerder steunde op *l'incitation marchande* (de arbeider werd benaderd als een kleine ondernemer) dan wel op de onderwerping aan hiërarchie en discipline.

## 8. BESLUIT

De memorie van toelichting bij de wet op het arbeidscontract van 1900 blikte met enige afkeuring terug op de erfenis inzake arbeidsrelaties waarmee België door de Franse overheersing werd opgezadeld. Zowel het coalitieverbod, artikel 1781 van het BW als het werkboekje zondigden tegen het principe van de formele gelijkheid van de burgers. Met voldoening werd vastgesteld dat de Belgische wetgever daar komaf had mee gemaakt. Voortaan zouden de arbeidsrelaties worden geregeerd door de juridische gelijkheid van beide partijen. De manier waarop de arbeidsrelatie in de wet op het arbeidscontract werd omschreven, benadrukte tegelijkertijd de ondergeschikte positie die de

---

<sup>104</sup> Commission du Travail, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel. Vol 1*, Brussel, 1887, p. 233; Bertrand (L.), *La rémunération du travail en régimes capitaliste, coopératif, socialiste*, Brussel, 1930, p. 83; Bertrand (L.), *L'ouvrier belge depuis un siècle*, Brussel, 1924, pp. 58-59; Paulsen (F.), *En terre liégeoise. Liège pittoresque et industriel*, Gent, 1905, pp. 137, 144.

<sup>105</sup> Varlez (L.), *Les salaires dans l'industrie gantoise. I. Industrie cotonnière*, Brussel, 1901, p. 116.

arbeider in deze relatie bekleedde. Het Burgerlijk Wetboek van 1804 waarnaar enigszins laatlundkend werd verwezen, had de arbeider merkwaardig genoeg nooit op zo'n ondergeschikte positie vastgepind. "Enkel" dagloners en dienstboden verkeerden in dat geval. Blijkbaar konden beide contractanten in de arbeidsrelatie van een bepaalde autonomie genieten. Met name arbeiders die niet voor een tijdloon werkten, maar een prestatie leverden tegen een afgesproken prijs genoten van het niet geringe voordeel naar eigen goeddunken te kunnen komen en gaan.

Blijkens de wet op het arbeidscontract kon van dergelijke autonomie niet langer sprake zijn. Op de arbeider die niet onder *het gezag, het bestuur en het toezicht* van zijn baas werkte, zoals de huisarbeider bijvoorbeeld, had het arbeidscontract bijgevolg geen betrekking. Men moest echter niet altijd op de wet op het arbeidscontract wachten om de autonomie waarnaar het BW van 1804 verwees, ingeperkt te zien. In de loop van de 19e eeuw poogden werkgevers de vrijheid van hun arbeiders te beknotten door werkplaatsreglementen uit te vaardigen die eigengereid optreden en niet-productieve handelingen sanctioneerden. Met de wet van 1896 werden deze reglementen verplicht. In ruil voor disciplineren en ondergeschiktheid werd arbeiders via de wet op het arbeidscontract echter een zekere bescherming geboden. De werkgever werd uitdrukkelijk verplicht er als een goede huisvader voor te zorgen dat er in gezonde en veilige omstandigheden werd gearbeid. De wet op de arbeidsongevallen van 1903 vervulde deze bescherming. De prijs die daarvoor diende betaald, was de nadrukkelijke bevestiging dat de beschermde, de arbeider, een ondergeschikte positie bekleedde.

Door gebrek aan vooronderzoek kon een deel van het verhaal in dit artikel niet of slechts ten dele worden verteld. Het werk van Franse vorsers als Alain Cottureau en Philippe Lefebvre levert een belangrijke bijdrage tot de nuanceren van de stereotiepe voorstelling van de negentiende-eeuwse arbeidsrelaties. De arbeidsorganisatie was niet noodzakelijk gesteund op disciplineren en onderwerping. De responsabiliseren van arbeiders kon een even probate manier zijn om arbeidskrachten te ronselen, het werk te verdelen en te organiseren, controle uit te oefenen en de productie aan te zwengelen. Wie werkte *à prix fait* genoot van deze combinatie van verantwoordelijkheid en vrijheid. Arbeiders waren niet noodzakelijk vragende partij voor een dergelijke werkorganisatie. Zij beseften dat deze vrijheid een prijs had: zelfexploitatie en een vroegtijdig levenseinde. Dat velen allicht bereid waren om deze prijs te betalen, geeft ons een idee van de weerzin die gehoorzaamheid, een strak georganiseerde werkdag en de "opsluiting" in atelier of fabriek inboezemden.

We weten dat de wet op het arbeidscontract het element vrijheid uit de arbeidsrelatie lichtte en het element verantwoordelijkheid aan de werkgever

toebedeelde. Maar hoe werd de combinatie van vrijheid en responsabilisering op de werkvloer ervaren in de decennia die daaraan voorafgingen?

---

## AFKORTINGEN

---

|              |   |
|--------------|---|
| BW           | Burgerlijk Wetboek                      |
| Doc. Kamer   | Documenten van de Kamer                 |
| Hand. Kamer  | Parlementaire handelingen van de Kamer  |
| Hand. Senaat | Parlementaire handelingen van de Senaat |

---

## BIBLIOGRAFIE

---

### Bronnen

#### *Archieven*

Rijksarchief Beveren. Provincie Oost-Vlaanderen. 4de Afdeling A, nr. 1241.  
Rijksarchief Beveren. Werkrechtersraad te Gent. Vonnissen 1873, 1874, 1876.  
Rijksarchief Beveren. Werkrechtersraad te Gent. Verslagen van de zittingen, 1887.

#### *Parlementaire handelingen van Kamer en Senaat*

Documenten van de Kamer, 1868/1869, 1878/1879.  
Parlementaire handelingen van de Kamer, 1866, 1882, 1896, 1899.  
Parlementaire handelingen van de Senaat, 1867, 1896.  
COMMISSION DU TRAVAIL, *Réponses au questionnaire concernant le travail industriel*.  
*Vol. I*, Brussel, 1887.

#### *Gedrukte of uitgegeven bronnen*

BERGMANN (A.), "Ernest Staes", *Omnibus Vlaamse parels 19e eeuw*, Brussel, 1972, pp. 88-100.  
BERTRAND (L.), *Histoire de la démocratie et du socialisme en Belgique depuis 1830, tome II*, Brussel, 1907.  
BERTRAND (L.), *L'ouvrier belge depuis un siècle*, Brussel, 1924.  
BERTRAND (L.), *Souvenirs d'un meneur socialiste*, Brussel, 1927.  
BERTRAND (L.), *La rémunération du travail en régimes capitaliste, coopératif, socialiste*, Brussel, 1930.

- CHAMBRE DE COMMERCE ET DES FABRIQUES DE GAND, *Livrets d'ouvriers de fabrique*, Gent, 1879.
- CONSEIL SUPERIEUR DU TRAVAIL, *Deuxième session 1893-1894-1895. Troisième partie. Règlements d'ateliers*, Brussel, 1895.
- CONSEIL SUPERIEUR DU TRAVAIL, *Troisième session 1895-1896. Contrat de travail*, Brussel, 1896.
- "Contrat de travail", *Pandectes belges*, vol 113, Brussel, 1921, kolom 414-998.
- DE PELSMAEKER (P.), "De werklieden-steenbakkers op rechtsgebied", *Het Rechtskundig tijdschrift voor Vlaamsch België*, 1898.
- HEIRBAUT (D.) & BAETEMAN (G.) (eds.), *Cumulatieve editie van het Burgerlijk Wetboek. De huidige en de originele tekst met alle wijzigingen in België van 1804 tot 2004*, Gent, 2004.
- LAURENT (F.), *Principes de droit civil*, Brussel, 1878, vol. 25.
- "Livret des personnes engageant leurs services", *Pandectes belges*, Brussel, 1898, kolom 330-362.
- MARCADÉ (V.), *Explication théorique et pratique du Code Napoléon*, Parijs, 1854, vol. 12.
- MARCADÉ (V.), *Explication théorique et pratique du Code Napoléon*, Parijs, 1859, vol. 6.
- MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DU TRAVAIL, *Statistique des salaires dans les mines de houille (octobre 1896-mai 1900)*, Brussel, 1901.
- MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DU TRAVAIL, *Recensement général des industries & des métiers (31 octobre 1896). Volume XVIII. Exposé général des méthodes et des résultats*, Brussel, 1902.
- PAULSEN (F.), *En terre liégeoise. Liège pittoresque et industriel*, Gent, 1905.
- Pasinomie*, Brussel, 1836, 1840, 1845, 1883, 1896, 1900.
- Résultats de l'enquête ouverte par les officiers du Corps des Mines sur la situation des ouvriers dans les mines et les usines métallurgiques de la Belgique*, Brussel, 1869.
- Rijksuniversiteit Gent, Centrale Bibliotheek, *Vliegende bladen*, II L 83.
- RUTTEN (G.-C.), *Nos grèves houillères et l'action socialiste d'après une enquête faite sur place*, Leipzig, 1900.
- TROPLONG (R.), *Le droit civil expliqué suivant l'ordre du Code. De l'échange et du louage*, Brussel, 1845.
- VARLEZ (L.), *Les salaires dans l'industrie gantoise. I. Industrie cotonnière*, Brussel, 1901.
- Verslag over de werking van den werkrechtvaard van Gent gedurende het jaar 1877*, Gent, 1878.
- Verslag over de werkingen van de werkrechtvaard van Gent gedurende het dienstjaar 1881*, Gent, 1882.
- WOUTERS (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging (1831-53) Deel II*, Leuven, 1963.
- WOUTERS (H.), *Documenten betreffende de geschiedenis der arbeidersbeweging 1853-1865*, Leuven, 1966.

## Literatuur

- BEKERS (J.), "Totstandkoming van wetten, 19e-20e eeuw: de wet van 10 juli 1883 betreffende de werkboekjes" in: J. GILISSEN & H. DE SCHEPPER (eds.), *De besluitvorming vroeger en nu: tentoonstelling 15 april-17 mei 1975*, Brussel, 1975, pp. 31-70.
- BIROLEAU (A.) & COTTEREAU (A.), *Les règlements d'ateliers 1798-1936*, Parijs, 1984.
- CHLEPNER (B.-S.), *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, 1972.

- COTTEREAU (A.), "Justice et injustice ordinaire sur les lieux de travail d'après les audiences prud'homales", *Le Mouvement social*, 1987, no. 141, pp. 25-59.
- COTTEREAU (A.), "Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit de travail (France, XIXe siècle)", *Annales Histoire Sciences Sociales*, LVII, 2002, pp. 1521-1557.
- DE BROECK (G.), "Sociale wetgeving" in: S.H. SCHOLL (ed.), *150 jaar katholieke arbeidersbeweging in België 1789-1939*, Brussel, 1963, vol. 1, pp. 169-205.
- DEFERME (J.), "De schuld van het toeval. De Belgische Wet op de arbeidsongevallen (1903) als een breekpunt in het parlementaire sociale denken", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XXVII, 2001, pp. 57-76.
- DE WILDE (B.), *Witte boorden, blauwe kielen. Patroons en arbeiders in de Belgische textielnijverheid in de 19e en 20e eeuw*, Gent, 1997.
- FRANCOIS (L.), *De vele gezichten van de nieuwste geschiedenis. Deel 3. Bibliografie van de licentiaatsverhandelingen en doctoraatsproefschriften betreffende de nieuwste geschiedenis, totstandgekomen aan de afdelingen geschiedenis van de Belgische universiteiten 1945-2001*, Gent, 2003.
- GEERKENS (E.), *La rationalisation dans l'industrie belge de l'Entre-deux-guerres*, Brussel, 2004.
- HENNEAUX-DEPOOTER (L.), *Misères et luttes sociales dans le Hainaut 1860-1869*, Brussel, 1959.
- HORDERN (F.), "Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIIIe-XXe siècle). L'histoire du droit du travail existe-t-elle?", *Cahiers de l'Institut régional du travail* 3, 1991.
- KAPLAN (S.L.), *La fin des corporations*, Parijs, 2001.
- LEBOUTTE (R.), *Le livret d'ouvrier dans la province de Liège. Une source méconnue en histoire sociale. Présentation et premiers résultats d'exploitation*, Luik, 1988.
- LEFEBVRE (Ph.), *L'invention de la grande entreprise. Travail, hiérarchie, marché (France, fin XVIIIe-début XXe siècle)*, Parijs, 2003.
- LEHOUCK (F.), *Van apathie tot strijdbaarheid. Schets van een geschiedenis van de Belgische vakbeweging 1830-1914*, Brugge, 1980.
- MESTDAGH (J.), "'Zweetarbeid' en 'zweetlonen'. De thuisarbeid in de Izegemse schoenmakerij, 1840-1940", *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, XXXIII, 2003, pp. 49-90.
- MOTTEZ (B.), *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Parijs, 1966.
- NANDRIN (J.-P.), "L'histoire du contrat de travail et la problématique de l'entreprise avant 1914", *Revue Interdisciplinaire d'Études Juridiques*, 1985, no. 15, pp. 41-88.
- NANDRIN (J.-P.), "Contrat de travail et contrat d'emploi. Pourquoi deux législations différentes?", *Les Cahiers de la Fonderie*, 1993, pp. 57-59.
- NEUVILLE (J.), *La condition ouvrière au XIXe siècle. Tome 2. L'ouvrier suspect*, Brussel, 1977.
- PITTMOVILS (K.), *Arbeidsverhoudingen te Gent in de eerste helft van de 19de eeuw. Een studie van de conflicten voor de werkrechtensraad (1810-1858)*, Licentiaatverhandeling VUB, 1993-1994.
- PITTMOVILS (K.), "Alledaagse arbeidsconflicten in de Gentse textielindustrie. De praktijk van de werkrechtensraad in de eerste helft van de negentiende eeuw", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XXI, 1995, pp.181-211.
- PUISSANT (J.), *L'évolution du mouvement ouvrier socialiste dans le Borinage*, Brussel, 1982.
- PIETTE (V.), *Domestiques et servantes. Des vies sous condition. Essai sur le travail domestique en Belgique au 19e siècle*, Brussel, 2000.

- SCHOLLIERS (P.), *De Gentse metaalbewerders in de 19e eeuw: de enquête van L. Varlez*, Brussel, 1985.
- SCHOLLIERS (P.), *Wages, manufacturers and workers in the nineteenth-century factory. The Voortman cotton mill in Ghent*, Oxford, 1996.
- SCHOLLIERS (P.), "Wage systems", *The Oxford Encyclopedia of Economic History. Volume 5*, Oxford, 2003, pp. 210-211.
- STEFFENS (S.), "Schneiderei, Konfektion, Heimarbeit. Aspekte des Zerfalls und der Umstrukturierung eines städtischen Handwerks in Belgien (19. bis frühes 20. Jahrhundert)", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XX, 1994, pp. 428-460.
- VAN DEN EECKHOUT (P.), "Onderaanneming en huisarbeid in Westeuropese hoofdsteden. Twee eeuwen flexibiliteit in de kledingindustrie (19e-20e eeuw)", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XX, 1994, pp. 391-427.
- VAN DEN EECKHOUT (P.) & SCHOLLIERS (P.), "Social history in Belgium: old habits and new perspectives", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XXIII, 1997, pp. 147-181.
- VAN DEN EECKHOUT (P.), "Giving notice: the legitimate way of quitting and firing (Ghent, 1877-1896)" in: P. SCHOLLIERS & L. SCHWARZ (eds.), *Experiencing wages. Social and cultural aspects of wage forms in Europe since 1500*, Oxford, 2003, pp. 81-109.
- VANHAUTE (E.), "'De meest moordende van alle industrieën'. De huisnijverheid in België omstreeks 1900", *Tijdschrift voor Sociale Geschiedenis*, XX, 1994, pp. 461-483.

## **Du livret au contrat de travail. Les relations de travail du dix-neuvième siècle réexaminées**

PATRICIA VAN DEN EECKHOUT

---

### RÉSUMÉ

---

Au dix-neuvième siècle la plupart des contrats entre employeurs et travailleurs était oraux et leur contenu restait implicite, vu qu'il referait aux coutumes locales, connues par les deux contractants. Dans le courant du dix-neuvième siècle un nombre croissant d'employeurs rédigeait des règlements d'atelier écrits. Par les Conseils de Prud'hommes ces conventions unilatérales, qui abolissaient fréquemment les coutumes locales et introduisaient des mesures disciplinaires, étaient considérées comme des contrats légitimes. En 1896 la loi sur les règlements d'ateliers codifiait le droit des employeurs de rédiger leur propre législation locale du travail. Dans les débats parlementaires

res les coutumes locales étaient caractérisées comme incertaines. En conséquence la loi sur les règlements d'ateliers pouvait être présentée comme une amélioration de la position du travailleur, bien que le contenu intrinsèque des règlements n'était pas nécessairement à son avantage. La loi sur le contrat de travail (1900) établissait l'inégalité de la relation entre ouvrier et employeur et soulignait la position subordonnée du premier. Dans le Code civil de 1804 cette position subordonnée était limitée aux domestiques et aux ouvriers qui se louaient à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année. Ils étaient associés aux domestiques, vu que leur mode de rémunération accaparait leur personne et non seulement le produit de leur travail. Des ouvriers qui travaillaient à prix fait étaient payés d'après la quantité du travail effectuée, ce qui leur procurait une liberté relative dans l'exécution mais qui pouvait tourner à l'autoexploitation. Bien que les règlements d'ateliers avaient déjà limité l'autonomie relative des ouvriers travaillant à la tâche, la problématique des accidents de travail nécessitait la constatation explicite de la position subordonnée de l'ouvrier. Le contrat de travail ne serait d'application qu'aux ouvriers qui travaillaient sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'employeur. Dans ces cas seulement ce dernier pouvait être responsabilisé pour la sécurité et l'hygiène du lieu de travail.

### **From *livret* to labour contract: nineteenth-century labour relations revisited**

PATRICIA VAN DEN EECKHOUT

---

#### SUMMARY

---

In 19<sup>th</sup>-century Belgium most contracts between workers and employers were oral and their content remained implicit, since it referred to local customs known by both parties. In the course of the 19<sup>th</sup> century an increasing number of employers drew up written workshop regulations. The *Conseils de Prud'hommes* regarded these one-sided conventions, which often abolished local customs and imposed disciplinary measures, as legitimate contracts. In

1896 the law on workshop regulations codified the employers' right to establish their own local labour legislation. Since in parliamentary discussions local customs were presented as uncertain, the law on workshop regulations could be portrayed as an improvement of workers' position, although the intrinsic content of workshop regulations did not necessarily benefit them. The law on the labour contract (1900) established the inequality of the relationship between worker and employer and emphasised the subordinate position of the worker. In the *Code civil* of 1804 this subordinate position was limited to servants and workers who earned time wages and could thus be associated with servants, since time wages laid a claim on the person and not only on the product of his labour. Labourers who worked *à prix fait* and were paid according to the product of their work (piece wages etc.) enjoyed a relative freedom in the execution of their tasks, but this could also lead to self-exploitation. Although workshop regulations had already restricted workers' *à prix fait* relative autonomy, the problem of labour accidents required an explicit statement regarding workers' subordinate position. The labour contract would only be applicable to workers who laboured under the direct supervision, authority and surveillance of their employers. Only in these circumstances could the latter be held responsible for providing safe and healthy working conditions.