



3. *ACV in sociaal overleg*

In België bestaat een uitgebreid systeem van sociaal overleg tussen werkgevers en werknemers. In wat volgt, bekijken we de overlegvormen in de privésector, de openbare sector en op internationaal vlak.



3.1 In de privésector

Geschiedenis

Pas na de oorlog van 1914-1918 kregen de overlegstructuren tussen werkgevers en werknemers enigszins vaste vorm. Tot 1914 waren collectieve arbeidsovereenkomsten een zeldzaamheid. De Nijverheids- en Arbeidsraden die de wetgever in 1887 oprichtte na de gewelddadige stakingsbeweging van 1886 leverden weinig tastbare resultaten op. In opvolging van de zware stakingen in de winter van 1918-1919 komen twee overleginstanties tot stand die als voorlopers kunnen worden beschouwd van de huidige paritaire comités. De twee opgerichte commissies waren paritair samengesteld. De werknemers werden vertegenwoordigd door hun vakbondsafgevaardigden, wat niet het geval was in de Nijverheids- en Arbeidsraden.

Na 1922 werden wegens de economische crisis nog nauwelijks paritaire comités opgericht. Daar kwam verandering in na de staking van 1936. In meerdere sectoren werden nu paritaire comités opgericht. In 1945 verwierven deze paritaire comités een wettelijk statuut dat ook voorzag in vrij ruime bevoegdheden.

Een mijlpaal voor het sociaal overleg in België is het Sociaal Pact dat werkgevers en vakbonden tijdens de tweede wereldoorlog - in de clandestiniteit - afsloten in april 1944. Sinds dat akkoord sluiten de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties akkoorden waarin zij samen laten weten aan de regering en aan het parlement wat de wetgevende of reglementaire bepalingen zijn die moeten worden genomen.

De tekst van het Sociaal Pact van 1944 vormde het uitgangspunt voor niet minder dan acht Nationale Arbeidsconferenties waarin de structuurhervormingen van ons sociaaleconomisch systeem centraal staan. Dit leidde uiteindelijk tot de 'Wet op de Organisatie van het Bedrijfsleven' van 20 september 1948. Die wet voorzag in de oprichting van ondernemingsraden, sectorale bedrijfsraden en een Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). In 1952 werd de Nationale Arbeidsraad (NAR) de officiële opvolger van de Algemene Paritaire Raad, die sinds 1944 werkzaam was. In datzelfde jaar kregen ook de Comités voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen (die tegenwoordig Comités voor Preventie en Bescherming op het werk worden genoemd) een wettelijk karakter. Hiermee waren alle bouwstenen aanwezig voor een verdere uitdieping van het sociaal overleg.

In de jaren 1960 en het begin van de jaren 1970 werden belangrijke interprofessionele akkoorden gesloten (akkoorden die gelden voor het gehele land en voor de gehele privésector). In die periode waren de paritaire comités erg actief. Er werd overlegd over lonen en arbeidsvoorwaarden, de toepassing van de wetgeving en de nationale interprofessionele akkoorden en er werden verzoeningsvergaderingen georganiseerd in geval van conflicten.

Tussen 1976 en 1986 stakte het sociaal overleg. Er werden geen interprofessionele akkoorden gesloten. Pas in 1986 werd opnieuw aangeknoopt met de traditie om tweejaarlijks - enkele uitzonderingen niet te na gesproken - een interprofessioneel akkoord af te sluiten. Ook al hebben de recente interprofessionele akkoorden niet de impact van vroegere akkoorden, toch zijn ze belangrijk, vooral voor werknemers uit zwakke sectoren of sectoren waar de vakbonden minder sterk staan. Zij krijgen op die manier immers sociale voordelen die ze zelf in hun sector nooit zouden kunnen bedingen.

Ondernemingsraad in het textielbedrijf Motte in Moeskroen, 1950.



De laatste 20 jaar is er door de mondialisering van de economie een verschuiving van de beslissingsniveaus.

Dat maakt het sociaal overleg veel complexer. De lokale directies waarmee werknemersafgevaardigden onderhandelen hebben niet steeds reële beslissingsbevoegdheid.

Overleg in de onderneming

Op het ondernemingsniveau bestaan er in principe drie gestructureerde overlegvormen met de werkgever: de vakbondsafvaardiging (VA), het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) en de ondernemingsraad (OR). De huidige wetgeving verplicht de kleine ondernemingen evenwel niet om dergelijke overlegorganen op te richten.

Gedetailleerde informatie over de rol en de bevoegdheden van VA, Comité PB en OR vind je in Vakbeweging nr. 836, die in januari 2016 verschijnt (ook te consulteren op www.acv-online.be).

Vakbondsafvaardiging (VA)

Samengesteld uit uitsluitend vakbondsafgevaardigden, is de vakbondsafvaardiging – ook wel syndicale delegatie genoemd – de motor van de vakbondsactie in de onderneming. Het statuut van de vakbondsafvaardiging wordt geregeld door cao nr. 5 die op 24 mei 1971 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Om een VA in te stellen, volstaat het meestal dat één of meerdere vakbondsorganisaties een aanvraag indienen bij het ondernemingshoofd. De paritaire comités bepalen voor hun eigen sector de spelregels: aantal leden, de faciliteiten die worden voorzien om het syndicale werk te kunnen doen, de wijze van aanduiding of verkiezing, ...

De VA is bevoegd om:

- met de werkgever onderhandelingen te voeren met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- te waken over de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, de

collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement en de arbeidscontracten; individuele en collectieve problemen te regelen;

- syndicale acties te organiseren.

De VA heeft ook het recht om door de werkgever te worden ontvangen in geval van een geschil of dreiging van een conflict en het recht om te worden geïnformeerd over veranderingen die mogelijk de arbeidsomstandigheden, de beloningsvoorwaarden,... wijzigen.

De VA neemt de opdrachten en alle bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk over wanneer

dat niet werd opgericht in het bedrijf. Wanneer in de onderneming of instelling geen ondernemingsraad is, dan kan de VA daarvan ook zekere bevoegdheden overnemen, vooral in het sociale domein en op het vlak van tewerkstelling.

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is ingesteld door de wet van 20.09.1948, een wet die nadien herhaaldelijk werd aangepast.

Een OR moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 100 of meer werknemers. Bovendien moet er opnieuw een OR worden opgericht in ondernemingen die tussen de 50 en de 100 werknemers tewerkstellen, indien bij de vorige

In meer dan 6000 ondernemingen in de privésector – zoals bij linteriefabrikant Van de Velde – is er sociaal overleg in de overlegorganen tussen de directie en de werknemersafgevaardigden.





sociale verkiezingen in die ondernemingen een OR moest worden opgericht.

De OR is paritair samengesteld uit enerzijds een werkgeversafvaardiging en anderzijds een werknemersafvaardiging. De werkgeversafvaardiging wordt samengesteld uit het leidinggevend personeel van de onderneming. De werknemersafvaardiging bestaat uit een aantal verkozen vertegenwoordigers van de werknemers. In de ondernemingsraad zijn er in regel aparte vertegenwoordigingen voor arbeiders en bedienden. Indien er in de onderneming meer dan 25 jongeren tewerkgesteld zijn of meer dan 15 kaderleden is er ook een aparte vertegenwoordiging van jongeren of kaderleden.

De OR heeft een sociale en een economisch-financiële bevoegdheid. Op economisch-financieel vlak moet de OR jaarlijks, trimestrieel en occasioneel (naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen) geïnformeerd worden over de gang van zaken in de onderneming. Investerings in technologische vernieuwingen worden vooraf op de OR besproken.

Op sociaal vlak moet de OR jaarlijks, trimestrieel en occasioneel (naar aanleiding van specifieke gebeurtenissen) informatie krijgen over de evolutie van de tewerkstelling (sociale balans, cao nr. 9). De ondernemingsraad moet ook voorafgaand worden geconsulteerd bij wijzigingen aan de arbeidsorganisatie. Daarnaast is de OR bevoegd om advies uit te brengen en om

beslissingen te nemen. Dit dient onder meer te gebeuren m.b.t. de jaarlijkse vakantie, de vervanging van feestdagen, het onthaal, opleiding en herscholing, educatief verlof, de sluiting of herstructurering van de onderneming, tijdskrediet, camera-bewaking, ...

Comité voor preventie en Bescherming op het werk

De werking en bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk zijn geregeld in de Wet welzijn op het werk van 1996. Deze wetgeving verving de vroegere basiswet voor de comités veiligheid van 1952.

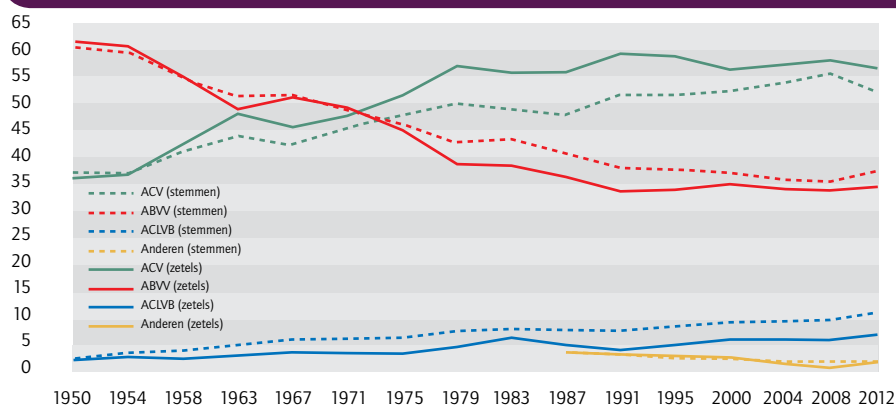
Een Comité PB moet worden opgericht in alle privéondernemingen met gemiddeld 50 of meer werknemers.

Net als de OR is het Comité PB paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemers en vertegenwoordigers van de werkgever. Arbeiders, bedienden en onder bepaalde voorwaarden ook jonge werknemers beschikken over een eigen vertegenwoordiging.

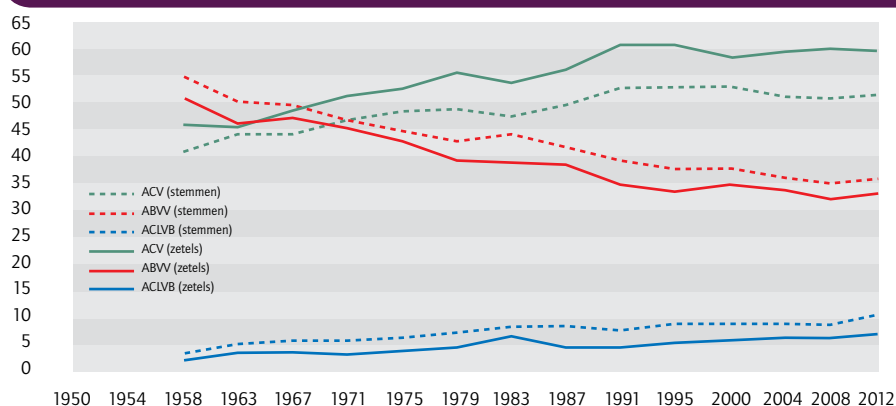
De werknemers kiezen om de vier jaar hun vertegenwoordigers in het Comité PB tijdens sociale verkiezingen. De kandidatenlijsten voor deze sociale verkiezingen worden voorgedragen door de vakbonden. Het aantal vertegenwoordigers staat in verhouding tot het aantal werknemers dat tewerkgesteld is.

Het Comité PB speelt een essentiële rol in de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De opdracht van het Comité PB is te waken over het welzijn van de werknemers op het werk (veiligheid, gezondheid, ergonomie, stress,...), arbeidsongevallen en beroepsziekten preventief te voorkomen en te waken over de kwaliteit van het milieu, zowel binnen als buiten de onderneming. Met het oog daarop heeft de werkgever de verplichting om voorafgaand het advies te vragen van het Comité PB over alle projecten en maatregelen die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

OR - Evolutie zetels en stemmen 1950-2012



Comité PB - Evolutie zetels en stemmen 1950-2012



Het Comité PB wordt in zijn opdracht bijgestaan door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, waarover het controle uitoefent.

In ondernemingen met meer dan 50 maar minder dan 100 werknemers krijgt het Comité PB bij afwezigheid van een ondernemingsraad voortaan ook de financiële en economische informatie, de jaarrekening en de balans en een toelichting bij de belangrijkste onderdelen. Het Comité PB heeft er dan ook de bevoegdheid om net zoals de ondernemingsraad vooraf zijn advies te geven over ingrijpende wijzigingen van de arbeidsorganisatie.

Sociale verkiezingen

Om de vier jaar worden in eenzelfde periode van een tweetal weken in alle grote Belgische ondernemingen van de privésector sociale verkiezingen georganiseerd. Daarbij worden de vertegenwoordigers van het personeel in de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk en de ondernemingsraden verkozen. In de overheidssector verloopt het sociaal overleg op een geheel andere wijze (zie blz. 51-53).

Alle ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten sociale verkiezingen organiseren voor een Comité PB, vanaf 100 werknemers ook voor een ondernemingsraad. Onder bepaalde voorwaarden worden kleinere ondernemingen van eenzelfde juridische groep samengevoegd voor de sociale verkiezingen.

Voor de Comités PB kunnen enkel de drie representatieve vakbonden (ACV, ABVV, ACLVB) kandidatenlijsten indienen. Alle personeelsleden, met uitsluiting van het leidinggevend personeel, hebben stemrecht. Er worden aparte vertegenwoordigers verkozen voor het arbeiders- en bediendepersoneel. Zodra in de onderneming meer dan 25 jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn tewerkgesteld kiezen deze jongeren een eigen afvaardiging in het Comité PB. De kandidaten en verkozen afgevaardigden genieten van een bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag, overplaatsing en benadeling door de werkgever.

ACV-affiche rekruteringscampagne sociale verkiezingen 2016.



**Sta jij als 1 man
voor je collega's?**

wordacvkandidaat.be

Sociale verkiezingen • 9 > 22 mei 2016



V.U. Dominique Lapeere, Naamloze Vennootschap 075, 1033 Brussel - www.acv-vennoot.be

Voor de ondernemingsraden kunnen enkel de vakbonden kandidatenlijsten voor de vertegenwoordiging van het arbeiders- en het bediendepersoneel en voor de jongeren indienen. Indien in de onderneming echter meer dan vijftien kaderleden zijn tewerkgesteld, kan er ook een aparte vertegenwoordiging van kaderleden worden verkozen. Voor de vertegenwoordiging van de kaderleden kunnen ook het NCK (Nationale Confederatie van Kaderpersoneel) en huislijsten kandidatenlijsten voordragen.

Verschillend van sector tot sector is de wijze van samenstelling van de vakbondsafvaardiging. In een aantal gevallen wordt

de vakbondsafvaardiging verkozen door het gehele personeel van de onderneming. Elders kiezen enkel de vakbondsleden deze afgevaardigden. Vaak ook worden de vakbondsafvaardigingen aangeduid door de bestuursinstanties van de vakbond.

De uitslag van de sociale verkiezingen is niet enkel bepalend voor de representativiteit van de vakbondsvertegenwoordigers op ondernemingsvlak. De resultaten van de sociale verkiezingen zijn ook bepalend voor de verdeling van de mandaten tussen de vakbonden in vele overlegorganen, op verschillende niveaus.



Sinds 1975 bevestigt het ACV bij de sociale verkiezingen steevast zijn meerderheidspositie op nationaal vlak. Wat de Comités PB betreft behaalde het ACV in 2012 59,0% van de zetels; het ABVV behaalde 33,6%, het ACLVB 7,3%. Bij de ondernemingsraden haalde het ACV 56,1% van de zetels, het ABVV 34,3% en het ACLVB 7,9%. 1,6% van de zetels in de ondernemingsraden ging naar vertegenwoordigers van het kaderpersoneel die niet werden voorgedragen door de representatieve vakbonden. Regionaal en ook sectoraal zijn er sterke verschillen in de resultaten. Zo bijvoorbeeld behaalde het ACV in 2012 in de non-profitsectoren 70,0% van de zetels voor de ondernemingsraden. Traditioneel haalt het ACV een sterkere score in Vlaanderen, met name 60,7% van de zetels in de OR en 64,6% van de zetels in de Comités PB. Ook in Wallonië en Brussel behaalt het ACV een zeer goede score. In Wallonië behaalde het ACV in 2012 51,5% van de zetels in de OR en 51,8% van de zetels in de Comités PB. In Brussel haalde het ACV 48,1% van de zetels in de OR binnen en 49,5% in de Comités PB.

En de kmo's...

Er mag niet uit het oog worden verloren dat sociale verkiezingen nog niet eens op de helft van de werknemers van de privésector betrekking hebben. De grootte van de onderneming bepaalt immers of er op ondernemingsniveau al dan niet sociaal-economische democratie is. Werknemers die werken in ondernemingen met minder dan 50 werknemers zijn niet in de mogelijkheid om hun vertegenwoordigers aan te duiden voor een Comité PB of een ondernemingsraad. In sommige gevallen kan wel een vakbondsafvaardiging worden opgericht, wanneer de sectoraal opgelegde drempel (aantal werknemers) wordt overschreden. Jaren al eist het ACV dat er een structurele vertegenwoordiging van werknemers en een sociale dialoog in kmo's komt. In teveel kmo's heerst immers willekeur en/of worden de sociale wetgeving en de veiligheidsnormen niet gerespecteerd. Zonder de vakbondswerking van grote ondernemingen te willen kopiëren, is het best mogelijk om een sociaal overleg uit te bouwen in de kmo's, aangepast aan hun structuur. Naar aanleiding van de Eu-

ropese richtlijn over de informatie en consultatie van werknemers werden de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging in de kmo's uitgebreid. De vakbondsafvaardiging krijgt ook een toelichting bij de belangrijkste elementen van de jaarrekening en de balans zoals die voor haar onderneming neergelegd zijn bij en gepubliceerd worden op de website van de Nationale Bank. Net als de comités en de ondernemingsraden worden ze ook verplicht voorafgaand geïnformeerd door de werkgever over alle beslissingen die ingrijpende wijzigingen kunnen inhouden voor de arbeidsorganisatie of voor de arbeidsovereenkomsten.

Overleg in de sectoren

Paritaire comités

De paritaire comités zijn ontstaan v  r de Tweede Wereldoorlog. Pas op 9 juni 1945 kregen zij een wettelijk statuut. De Wet van 5.12.1968 gaf de statuten van de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) een nieuwe invulling.

De paritaire comités worden opgericht bij Koninklijk Besluit per bedrijfssector. Dit gebeurt op verzoek of na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties en na advies van de Nationale Arbeidsraad. De paritaire comités zijn paritair samengesteld, met vertegenwoordigers van de werknemers- en de werkgeversorganisaties.

De paritaire comités hebben als opdracht om:

- voor de sector of subsector cao's af te sluiten;
- geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;
- de regering en de andere instanties zoals de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Bedrijfsraad op hun verzoek of op eigen initiatief te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;

De 'Groep van 10' van vakbonden en werkgeversorganisaties zet rond grote sociaaleconomische thema's de lijnen uit. Om de 2 jaar voeren de interprofessionele sociale partners ook onderhandelingen om tot een interprofessioneel akkoord te komen voor de privésector.



   Guy Puttemans

- specifieke reglementeringen uit te werken voor de sector;
- te waken over de toepassing van de sociale wetgeving en de arbeidswetgeving.

De paritaire comités kunnen cao's afsluiten die bindend zijn voor alle ondernemingen en alle werknemers van een bedrijfssector of subsector. Cao's kunnen bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend worden verklaard. De paritaire comités zijn altijd de baanbrekers geweest voor de sociale vooruitgang in de beroepssectoren.

Bijzondere adviescommissies CRB

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (zie verder) kan sinds 1987 in zijn schoot bijzondere raadgevende commissies oprichten voor bepaalde bedrijfstakken. Deze commissies werken volledig autonoom. Zij kunnen op vraag van een minister, op vraag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of uit eigen beweging advies uitbrengen omtrent alle vraagstukken die betrekking hebben op de bedrijfstak die zij vertegenwoordigen. Deze commissies zijn paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, aangevuld met personen met een wetenschappelijke of technische expertise. Momenteel bestaan bijzondere raadgevende commissies voor de volgende bedrijfstakken: bouwbedrijf, distributie, horeca, visserij, textiel en kleding, leder, voeding, diamant, chemische nijverheid en papier.

Nationaal en interprofessioneel overleg

Groep van 10

De 'Groep van 10' bestaat in de praktijk uit 11 personen: van vakbondszijde zijn er twee vertegenwoordigers van het ACV, twee van het ABVV en één van het ACLVB en van werkgeverszijde twee vertegenwoordigers van het VBO, één van UNIZO, één van de L'Union des Classes Moyennes en één van de Belgische Boerenbond. De elfde is de voorzitter of voorzitter van het VBO, die traditioneel de 'Groep van 10'

voorzit. De 'Groep van 10' wordt ook wel de groep van de sociale partners genoemd.

Om de 2 jaar worden tussen deze partners besprekingen gevoerd met het oog op het afsluiten van een interprofessioneel akkoord voor de privésector. Een interprofessioneel akkoord legt regelingen vast die gelden voor alle sectoren, bijvoorbeeld bepalingen inzake vorming, gewaarborgd minimumloon, e.a. en tekent een kader uit voor verdere aanvullende besprekingen in de sectoren. Rond grote sociaaleconomische thema's zet de 'Groep van 10' de krachtlijnen uit en benadrukt dat ze (als groep) wil gehoord en betrokken worden wanneer in deze materies politieke keuzes dienen te worden gemaakt.

Centrale raad voor het Bedrijfsleven

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) werd - net als de ondernemingsraden - opgericht door de Wet van 20.09.1948. De CRB verstrekt adviezen of formuleert voorstellen aan een minister of aan het parlement over vraagstukken die verband houden met de economie en het bedrijfsleven. De CRB doet dit op vraag of uit eigen initiatief. De CRB is samengesteld uit 50 leden. Als er verschillende standpunten zijn, dan moeten die in het advies tot uiting komen. Sinds zijn oprichting in 1948 kreeg de CRB alom meer adviserende bevoegdheden. In een aantal gevallen is de regering verplicht om het advies in te winnen van de CRB.

Zo moet de CRB worden geraadpleegd over:

- de aard en de omvang van de aan de ondernemingsraden te verstrekken economische en financiële inlichtingen;
- bepaalde uitvoeringsbesluiten van de Wet van 17.07.1975 over de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen;
- de vaststelling van de werkgeversbijdragen in de prijs van de spoorabonnementen voor werknemers.

In de Wet van 26 juli 1996 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en

de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen krijgt de CRB een specifieke rol toebedeeld in de procedures. Ieder jaar moet de CRB een technisch verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan welke marges beschikbaar zijn voor de loonkostenontwikkeling, en dit op basis van de loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden. Dit verslag wordt verder gebruikt door de sociale partners en desgevallend de regering om een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling in de cao's te bepalen. Het interprofessioneel akkoord 1999-2000 heeft deze wet een substantieel andere invulling gegeven waardoor de maximale loonmarge 'indicatief' is en waarbij de CRB en de NAR de opdracht krijgen om de inhoud na te gaan van sectorale akkoorden wat betreft de lonen, de vormingsinspanningen en de afspraken inzake werkgelegenheidsinspanningen.

Door de Wet van 5.08.1991 tot bescherming van de economische mededinging werd in de schoot van de CRB een 'commissie voor de mededinging' opgericht, die, naargelang het geval, advies moet geven aan de regering, aan de bevoegde minister of aan de 'raad voor de mededinging' over alle uitvoeringsbesluiten van de vermelde wet, de ontwerpen tot wijziging van deze wet en alle vraagstukken van algemeen mededingingsbeleid.

Nationale Arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad (NAR) werd officieel ingesteld door de Wet van 29.05.1952. De NAR telt 26 werkende en 26 plaatsvervangende leden.

De mandaten zijn gelijkelijk verdeeld tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties.

De wet van 29 mei 1952 geeft de NAR de volgende bevoegdheden:

- de eerste en belangrijkste bevoegdheid is het uitbrengen van adviezen of het formuleren van voorstellen betreffende sociale vraagstukken, aan de Belgische regering en/of het parlement;
- de tweede veeleer residuele bevoegdheid is het geven van adviezen over bevoegdheidsconflicten tussen paritaire comités.



Ingevolge de wet van 5 december 1968 is de NAR ook gemachtigd collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten voor het geheel van de economische bedrijvigheid of voor één van de bedrijfstakken.

Bovendien heeft de NAR krachtens diverse wetten de opdracht adviezen te geven of voorstellen te doen vooraleer de desbetreffende uitvoeringsbesluiten worden aangenomen. Dat geldt zowel voor het individueel en collectief arbeidsrecht (arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, bescherming van het loon, ...) als voor het sociale zekerheidsrecht (onderwerping aan de sociale zekerheid, begrip loon waarop bijdragen verschuldigd zijn, pensioenen, ...).

Hoge raad voor preventie en bescherming op het werk

De Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk heeft als opdracht advies te verstrekken, op eigen initiatief of op aanvraag, over maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen van de ondernemingen inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op voorgaande materies.

De Hoge Raad is samengesteld uit een voorzitter en een ondervoorzitter, een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, één of meer secretarissen en uit deskundigen.

Andere organen

het ACV is als 'nationale' sociale partner ook vertegenwoordigd in tal van andere advies-, overleg- en beheersorganen. Cruciaal is de vertegenwoordiging in de beheersorganen van de diverse socialezekerheidsinstellingen. Daarnaast is het ACV ook aanwezig in verscheidene instellingen en organen die van belang zijn voor het economisch, financieel, energie- en milieubeleid, o.a. de Nationale Bank van België, het Controlecomité voor Gas en

Elektriciteit, de Prijzencommissie, De Federale Raad voor duurzame ontwikkeling, de Opgvolgingscommissie betreffende de milieutaksen...

Regionaal overleg

IN VLAANDEREN SERV

De Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen (SERV) – opgericht in 1985 – is het advies- en overlegorgaan van de Vlaamse sociale partners. In de SERV zetelen tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werknemersorganisaties (ACV, Vlaams ABVV en ACLVB) en tien vertegenwoordigers van de Vlaamse werkgeversorganisaties (VOKA, UNIZO, Boerenbond en Verso).

De hoofdactiviteit van de SERV bestaat uit het geven van adviezen aan de Vlaamse regering of een lid van die regering. De SERV kan dat doen op eigen initiatief, op verzoek van de Vlaamse regering of een lid van die regering, of op verzoek van het Vlaamse Parlement. De Vlaamse regering is verplicht om de SERV om advies te vragen over elk ontwerpdecreet met een sociaaleconomische dimensie. Ook brengt de SERV jaarlijks verplicht advies uit over het Vlaamse begrotingsbeleid. De SERV formuleert verder aanbevelingen en standpunten over sociaaleconomische thema's (onder meer arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid, economisch beleid, milieu en energie, Vlaamse sociale bescherming), maakt studies en verzorgt publicaties.

Naast deze adviesopdracht vervult de SERV een overlegfunctie. De SERV bereidt het overleg van de sociale partners met de Vlaamse regering in het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité (VESOC) voor (zie verder). De SERV is ook het forum waar de Vlaamse sociale partners onderling overleg voeren.

Binnen de SERV functioneert ook de Stichting Innovatie en Arbeid. Die bestudeert de maatschappelijke gevolgen van technologische vernieuwingen in het bedrijfsleven

en op de werkvloer en begeleidt in dat verband de sociale partners.

Sinds 1997 heeft de SERV ook een werking uitgebouwd rond beroepenstructuren en profielen van beroepscompetenties, waarmee de sociale partners de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt willen optimaliseren. Het competentieteam van de SERV ondersteunt het opstellen van eindtermen voor onderwijs, leerplannen, beroepsopleiding VDAB, de begeleiding van jongeren bij studie- en beroepskeuzes, de erkenning van elders verworven competenties via het opstellen van standaarden voor het ervaringsbewijs. Deze werking rond beroepenstructuren en profielen van beroepscompetenties zal in 2016 geïntegreerd worden in de VDAB.

Voor sommige specifieke thema's en domeinen heeft de SERV aparte en autonome commissies. Hun samenstelling en werking zijn vergelijkbaar met die van de SERV maar stemmen er niet noodzakelijk mee overeen:

- Vlaamse Havencommissie;
- Vlaamse Luchthavencommissie;
- Mobiliteitsraad Vlaanderen;
- Adviescommissie uitzendactiviteiten;
- Commissie Diversiteit;
- Commissie Sociale Economie;
- Sectorcommissies Metaal- en technologische Industrie, Textiel en confectie, Goederenvervoer, Welzijns- en gezondheidszorg, Hout en bouw, Toerisme.

VESOC

De Vlaamse regering en de representatieve Vlaamse werkgevers- en werknemersorganisaties treden regelmatig met elkaar in dialoog in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC). Tijdens die ontmoetingen plegen ze niet alleen overleg, maar worden tevens concrete afspraken gemaakt. In een protocol belooft de regering om elke consensus die binnen het VESOC wordt bereikt, uit te voeren. Het VESOC kan overleg plegen over alle beleidsaangelegenheden met een sociaaleconomische dimensie die ofwel behoren tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, ofwel het

akkoord, advies of de betrokkenheid van de Vlaamse regering vereisen. Zo is het VESOC onder meer bevoegd voor het afsluiten van Vlaamse werkgelegenheidsakkoorden. Het VESOC wordt voorgezeten door de minister-president van de Vlaamse regering. Het bestaat uit een delegatie van de Vlaamse regering, uit acht leden die de werkgevers, de middenstand en de landbouw vertegenwoordigen en uit acht leden die de werknemers vertegenwoordigen. De SERV verzorgt het secretariaat van het VESOC en verstrekt de nodige administratieve en materiële ondersteuning.

RESOC en SERR

Naar het voorbeeld van SERV en VESOC op het Vlaamse beleidsniveau werden ook op subregionaal niveau diverse overlegstructuren gecreëerd.

De SERR's of Sociaal-Economische Raden voor de Regio zijn paritaire adviesorganen waar het overleg tussen de werknemers – en werkgeversorganisaties plaatsvindt. Er zijn 13 SERR's in Vlaanderen. Elke provincie in Vlaanderen telt één of meerdere SERR's. De SERR kan advies verlenen over elke aangelegenheid inzake economie en werkgelegenheid die wordt voorgelegd door de Vlaamse regering enerzijds, of de provincie of gemeenten waarvan de SERR deel uitmaakt anderzijds. De sociale partners in de SERR hoeven echter niet te wachten tot hen een vraag wordt gesteld vanuit de overheid. Zij kunnen ook op eigen initiatief aanbevelingen doen en standpunten innemen over het streekbeleid dat dient gevoerd te worden.

Het RESOC of Regionaal Sociaaleconomisch Overlegcomité is een streekgebonden advies- en overlegorgaan, samengesteld uit sociale partners, lokale besturen, provinciebestuur en andere levende krachten uit de regio, zoals milieuverenigingen, opleidings- en tewerkstellingsorganisaties,...). In de RESOC's wordt overleg gevoerd tussen de verschillende partijen over alle bovenlokale of lokale aangelegenheden met een sociaaleconomische dimensie. Daarnaast kan het RESOC ook advies geven aan de Vlaamse regering over de streekeconomie, het opleidings-

en arbeidsmarktbeleid in de regio. Eén van de verplichte opdrachten van de RESOC's is het opstellen van een streekpact. Dit pact is een beleidsplan voor de ontwikkeling van de streek, met acties en projecten voor het aantrekken van vernieuwende activiteiten en het creëren van werkgelegenheid. Het streekpact komt via overleg tussen de verschillende RESOC-partners tot stand en moet een visie op de streek geven die door het maatschappelijk middenveld gedragen wordt.

De regering Bourgeois I keurde in de zomer van 2015 een conceptnota goed m.b.t. een nieuw streekbeleid en - overleg. In deze conceptnota wordt afgestapt van de structuren van SERR en RESOC. De toekomst van deze structuren is op dit moment dan ook onzeker.

Andere organen

Het ACV is ook nog vertegenwoordigd in diverse andere Vlaamse advies-, toezichts- en beheersorganen: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Syntra, De Lijn, Kind en Ge-

zin, de Milieu- en Natuurraad Vlaanderen (MiNa-Raad), de Strategische Adviesraad Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (SAR WGG), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), ...

IN WALLONIË CESW

De Conseil économique et social de Wallonie (CESW) is het overlegplatform van de sociale partners in het Waals Gewest. In de CESW komen de vertegenwoordigers van de vakbonden (ACV en ABVV), de werkgevers (Union wallonne des entreprises en de Union des classes moyennes) en de landbouwers samen.

De CESW is een adviesorgaan dat als opdracht heeft om de Waalse regering te adviseren over alle thema's die sociale of economische implicaties hebben. De overheid is niet verplicht om die adviezen te volgen. Maar in de praktijk volgt de overheid wel de unanieme adviezen van de CESW.

Binnen de CESW bestaan verscheidene commissies en werkgroepen, die gespeci-

Het Dagelijks Bestuur van de SERV anno 2015, met als derde van rechts Ann Vermorgen namens het Vlaams ACV.





aliseerd zijn in de verschillende regionale bevoegdheden (economische politiek, sociale politiek, institutionele vraagstukken, milieu, mobiliteit, ...). Daarnaast bestaan andere commissies, die nauw aanleunen bij de CESW, maar waarvan de samenstelling verschillend is. In die commissies zitten ook mensen uit het middenveld, de academische wereld of de administratie en er wordt overlegd over thema's die niet uitsluitend de sociale partners aanbelangen, zoals waterbeheer, afvalbeheer, wetenschapsbeleid, sociale economie en gendergelijkheid.

GPS-W

De GPS-W - de groep van de sociale partners in Wallonië - werd in 2013 opgericht, naar analogie met de 'Groep van 10' op federaal niveau. De GPS-W bestaat uit de vertegenwoordigers van de interprofessionele organisaties die zetelen in het Bureau van de CESW: vier vertegenwoordigers van de vakbonden (twee voor het ACV en twee voor het ABVV) en vier vertegenwoordigers van de werkgevers.

Andere overlegorganen in Wallonië

Het ACV is ook aanwezig in de stuurgroep van de SRIW (Société régionale d'investissement pour la Wallonie) en SOGEP (die de participaties van het Waalse Gewest in ondernemingen beheert), alsook in andere gespecialiseerde instellingen zoals AWEX (Agence wallonne à l'exportation). Het ACV zetelt ook in het beheerscomité van de dienst voor arbeidsbemiddeling FOREM, en op het lokale vlak, in de subregionale tewerkstellingscomités.

IN DE FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Op het vlak van de Fédération Wallonie-Bruxelles (de vroegere Franse Gemeenschap) is het ACV aanwezig in diverse gespecialiseerde adviesorganen, waaronder de 'Conseil de l'Education et de la Formation'. Dat adviesorgaan, waarin alle partijen uit de onderwijswereld en de vormingssector zitten, heeft de opdracht om voorstellen te formuleren betreffende de

organisatie van het onderwijs in de Fédération Wallonie-Bruxelles. Ze werkt met twee kamers ('onderwijs' en 'vorming'), onder toezicht van een Raad en een Bureau. De vakbonden beschikken er over mandaten voor de onderwijscentrales en de interprofessionele organisaties.

In 2008 creëerde de Franse Gemeenschap (nu dus de Fédération Wallonie-Bruxelles) de 'Conseil économique et social de la Communauté française' die bestaat uit de Waalse en Franstalige Brusselse sociale partners. Die raad buigt zich over onderwerpen die de hele Fédération Wallonie-Bruxelles aanbelangen.

IN BRUSSEL ESRBHG

In de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest (ESRBHG) komen de Brusselse vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemersorganisaties, waaronder het ACV, samen. De ESRBHG heeft twee verschillende bevoegdheden:

- ze moet door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden geraadpleegd over alle voorontwerpen van ordonnantie die betrekking hebben op sociale en economische materies;
- ze heeft het recht om op eigen initiatief thema's te behandelen die haar opdoet lijken en ze kan studies uitvoeren.

Meerdere ordonnanties vertrouwen de ESRBHG specifieke opdrachten toe, onder meer in verband met economische expansie, het uitwerken van een inventaris van niet gebruikte en verlaten bedrijfssites en het erkennen van uitzendbureaus.

In de schoot van de ESRBHG, maar met een verschillende samenstelling, bestaat ook een adviserend comité over buitenlandse handel die de organisaties adviseert die zich bezig houden met exportpromotie en het internationaal imago van Brussel.

BESOC

In het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC) komen de Brusselse sociale partners en de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sa-

men. Ze wordt voorgezeten door de minister-president van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In het BESOC worden alle sociaaleconomische thema's besproken die betrekking hebben op het Brusselse Gewest.

Subregionale tewerkstellingscomités in Brussel

In het Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) en de Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (CCFEE) komen de Nederlandstalige, resp. de Franstalige sociale partners en de vertegenwoordigers van het onderwijs en de derden (vormingsinstellingen) samen. In die comités wordt de werkgelegenheids- en de vormingspolitiek besproken, die van toepassing zijn op respectievelijk de Nederlandstaligen en de Franstaligen van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.

Andere overlegorganen in Brussel

Het Brussels ACV is ook vertegenwoordigd in de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor Brussel (GOMB), het beheerscomité van Actiris, l'Institut bruxellois francophone de la formation professionnelle (IBFFP), de Raad voor het Leefmilieu, de Commissie voor Regionale Ontwikkeling (waar het beleid inzake ruimtelijke ordening wordt besproken), de Raad voor het Wetenschapsbeleid, de Gewestelijke mobiliteitscommissie en de Raad voor Buitenlandse Handel.

3.2 In de openbare sector

Onderhandelingen en overleg in de openbare sector

Algemeen

De collectieve arbeidsverhoudingen in de openbare sector worden geregeld door de wetten van 19 december 1974, 20 juni 1975, 1 september 1980 en 19 juli 1983. Die wetten en hun uitvoeringsbesluiten vormen samen het syndicaal statuut van het overheidspersoneel. Ze zijn pas in voege getreden in 1984. Het syndicaal statuut is het werkinstrument bij uitstek voor de syndicale actie in de openbare sector. Het kan enkel door de federale overheid worden gewijzigd.

Het syndicaal statuut is van toepassing op 750.000 werknemers bij:

- de federale, gemeenschaps- en gewestelijke administraties, de openbare instellingen en de overheidsbedrijven;
- de regionale en plaatselijke besturen (provincie- en gemeentebesturen, OCMW's, lokale maatschappijen zoals waterproductie en -distributie,...);
- het officieel onderwijs (het gemeenschapsonderwijs, het provinciaal en het gemeentelijk onderwijs).

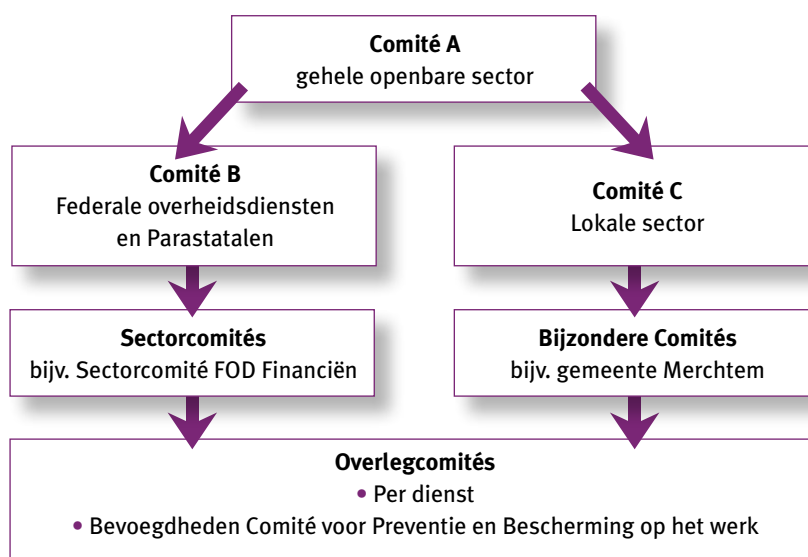
De wet van 19 december 1974 is echter niet van toepassing op het vrij gesubsidieerd onderwijs, op het openbaar vervoer (bus, tram, metro) en op de openbare kredietinstellingen. Daar is de wetgeving op de ondernemingsraden en de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk van toepassing. In het vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap bestaan ook lokale onderhandelingscomités (LOC's). In de Vlaamse hogescholen functioneren HOC's (hogeschoolonderhandelingscomités) en DOC's (departementale onderhandelingscomités).

Voor de economische overheidsbedrijven (NMBS, bpost, Belgacom en Belgocontrol) voorziet de wet van 21 maart 1991 in een autonoom statuut met een specifieke regeling voor de collectieve arbeidsverhou-

dingen. Binnen elk economisch overheidsbedrijf bestaat een paritair comité. Het overkoepelende Comité Overheidsbedrijven is formeel bevoegd voor alle economische overheidsbedrijven. De akkoorden die voor het geheel van de openbare sector worden afgesloten in Comité A blijven wel van toepassing op de economische overheidsbedrijven. Brussels Airport Company (vroegere BIAC) valt sinds de privatisering van het bedrijf onder de wet van 1968.

De wet van 19 december 1974 voorziet verplichte voorafgaande onderhandelingen en overleg tussen de overheden en de representatieve vakorganisaties. Als de overheid een maatregel uitvaardigt, zonder voorafgaand overleg, dan kan die maatregel door de Raad van State nietig worden verklaard. Zowel de overheid als de vakorganisaties hebben het initiatiefrecht om een bepaalde materie op de agenda te plaatsen.

VEREENVOUDIGD SCHEMA SOCIAAL OVERLEG IN DE OPENBARE SECTOR



Beeld van de campagne van het ACV 'Van solidariteit word je beter'
www.miniisback.be.



De materies, waarover volgens het syndicaal statuut verplicht en voorafgaandelijk moet worden **onderhandeld**, zijn:

- de reglementering betreffende het gel-
delijk statuut, het administratief statuut,
de pensioenregeling, de betrekkingen
met de vakorganisaties en de organisa-
tie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de ar-
beidsduur, de arbeidsorganisatie en de
personeelsformatie.

Onderhandelingen resulteren in een **proto-
col**. Zo'n protocol kan:

- het akkoord vaststellen tussen de be-
trokken overheid en de representatieve
vakorganisaties ('protocol van ak-
koord');
- ofwel de verschillende standpunten
weergeven, wanneer het niet tot een ak-
koord komt.

Deze protocollen zijn politieke verbinten-
issen vanwege de overheid, doch zijn juri-
disch niet afdwingbaar. De overheid kan de
beslissingen in zo'n protocol dus naast
zich neerleggen.

De materies waarover verplicht en vooraf-
gaandelijk overleg moet plaatsvinden,
zijn:

- concrete beslissingen inzake de perso-
neelsformatie, de arbeidsduur en de ar-
beidsorganisatie;
- alle veiligheids- en gezondheidsproble-
men;
- de voorstellen die erop gericht zijn de
menselijke relaties te verbeteren of de
productiviteit op te voeren.

Overleg mondt uit in een **gemotiveerd ad-
vies**.

Onderhandelings- en overlegcomités

Krachtens het syndicaal statuut van het
overheidspersoneel werden onderhande-
lings- en overlegcomités opgericht, waarin
de onderhandelingen en het overleg moe-
ten plaatsvinden. Ze zijn paritair samenge-
steld met vertegenwoordigers van de over-
heid en vertegenwoordigers van de repre-
sentatieve vakbondsorganisaties.

Het Gemeenschappelijk Comité voor alle
overheidsdiensten (**Comité A**) is bevoegd
voor het geheel van de overheidssectoren:
de federale, gemeenschaps- en gewestad-
ministraties en de openbare instellingen,
de overheidsbedrijven, het officieel onder-
wijs en de lokale en de regionale sector. De
overheidsdelegatie in Comité A bestaat
dan ook uit vertegenwoordigers van al
deze geledingen. Comité A is voor de pu-
blieke sector wat de Nationale Arbeids-
raad voor de privésector is. In principe
wordt in Comité A om de twee jaar onder-
handeld over intersectorale sociale pro-
grammatie.

Bovendien is enkel het Comité A bevoegd
voor de gemeenschappelijke minimale so-
ciale zekerheidsrechten van alle perso-
neelsleden van de overheid. Deze 'mini-
male rechten' hebben betrekking op de
kinderbijslagen, de pensioenen, de ar-
beidsongevallen en de beroepsziekten, de
koppeling van de wedden aan de index, de
vakantiereglementering, loopbaanonder-
breking, enz. Die minimale rechten kunnen
dus slechts worden gewijzigd na een on-
derhandeling in het Comité A.

Het **Comité B** is bevoegd voor de federale,
de gemeenschaps- en de gewestelijke
overheidsdiensten, inclusief het gemeen-
schapsonderwijs. Er bestaan 20 sectorco-
mités, waar wordt onderhandeld over aan-
gelegenheden, eigen aan één departement
of instelling. In de basisoverlegcomités
komen materies aan bod die specifiek zijn
voor een bepaalde dienst of een paar dien-
sten.

Het Comité voor de provinciale en plaatse-
lijke overheidsdiensten (**Comité C**) is be-
voegd voor de lokale en regionale bestu-
ren en het officieel gesubsidieerd onder-
wijs. De lokale en regionale besturen zijn
gegroepeerd per Gewest en hebben elk
een bijzonder onderhandelingscomité. Het
officieel gesubsidieerd onderwijs is ge-
groepeerd per Gemeenschap en bij elke
inrichtende macht werd een 'afzonderlijk
bijzonder comité' opgericht. Op het lokale
niveau wordt in de gemeenten en provin-
cies zelf en in de scholen die er van afhan-
gen onderhandeld over punten, die speci-

fiek zijn voor die bepaalde gemeente, ... in
de bijzondere comités en de afzonderlijke
bijzondere comités.

Representativiteit van de vakorganisaties

Volgens het syndicaal statuut is een vakor-
ganisatie representatief om zitting te heb-
ben in Comité A, Comité B en Comité C
wanneer ze:

- op nationaal vlak werkzaam is;
- de belangen verdedigt van al de catego-
rieën van het personeel in overheids-
dienst;
- en aangesloten is bij een interprofessio-
nele organisatie die zitting heeft in de
Nationale Arbeidsraad. Op dit ogenblik
zijn dit de christelijke, de socialistische
en de liberale vakbond.

Deze drie vakbonden zetelen in de sector-
comités, de bijzondere comités en de af-
zonderlijke bijzondere comités. Een ande-
re vakorganisatie moet, om te mogen zete-
len, ten minste 10% van het personeelsbe-
stand als bijdragebetalende leden tellen.
Omdat niet elke vakbondsorganisatie in
elk sectorcomité die drempel bereikt, ver-
schilt de representativiteit van comité tot
comité.

Binnen het ACV zijn de beroepscentrales
die de belangen van het overheidsperso-
neel verdedigen gegroepeerd in de Federa-
tie van de Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten (FCSOD). De FCSOD is
representatief voor de gehele overheids-
sector; de samenstellende centrales zijn
dan ook vertegenwoordigd in alle onder-
handelings- en overlegcomités.

Het is belangrijk om als representatieve
vakorganisatie te worden erkend. Het syn-
dicaal statuut voorziet dan immers in een
aantal concrete actiemiddelen en kent vak-
bondsafgevaardigden onder meer syndi-
caal verlof toe en een bescherming tegen
sancties die hen zouden worden opgelegd
wegens feiten die verband houden met de
uitoefening van hun mandaat.

Autonome overheidsbedrijven

Ingevolge de wet van 21 maart 1991 heeft elk autonoom overheidsbedrijf dat met de federale overheid een beheerscontract heeft afgesloten, een eigen paritair comité. Zo'n paritair comité is bevoegd voor:

- overleg en algemene informatie van het personeel;
- onderhandelingen over personeelsstatuut en syndicaal statuut;
- de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- onderzoek van de economische en financiële informatie die betrekking heeft op het overheidsbedrijf;
- overleg over het beheerscontract;
- vaststelling en wijziging van het arbeidsreglement.

Bovendien werd het overkoepelende Comité Overheidsbedrijven opgericht, dat bevoegd is voor aangelegenheden die gemeenschappelijk zijn aan alle overheidsbedrijven:

- sluiten van cao's inzake personeelsstatuut en syndicaal statuut, die bij KB bindend kunnen worden verklaard voor alle overheidsbedrijven;
- verlenen van advies over wetgeving die betrekking heeft op het personeelsstatuut en het syndicaal statuut van meer dan één overheidsbedrijf;
- in hoger beroep beslissingen nemen over personeelsaangelegenheden, wanneer een paritair comité daar zelf niet in slaagt.

Om als representatieve vakorganisatie te worden erkend in een paritair comité of in het Comité Overheidsbedrijven, gelden dezelfde voorwaarden als diegene die zijn vervat in de wet van 19 december 1974.

Vrij gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Het officieel onderwijs valt onder de wet van 19 december 1974; het vrij onderwijs niet. In Vlaanderen heeft het decreet van 5 april 1995 in het vrij gesubsidieerd onderwijs en de vrije centra voor leerlingenbege-

leiding **lokale onderhandelingscomités** (LOC's) opgericht. De bevoegdheden van de lokale onderhandelingscomités zijn gelijklopend met deze van de ondernemingsraden in de privésector en de onderhandelings- en overlegcomités in de openbare sector.

Een **overkoepelend onderhandelingscomité** - dat is samengesteld uit afgevaardigden van de minister van Onderwijs, de inrichtende machten en de representatieve vakorganisaties - is bevoegd voor:

- de grondregelen inzake het geldelijk statuut, het administratief statuut, de betrekkingen met de vakorganisaties en de organisatie van de sociale diensten;
- de algemene bepalingen inzake de arbeidsduur, de arbeidsorganisatie en de personeelsformatie.

Basisprincipe: iedere inrichtende macht moet voor elk van haar scholen en centra voor leerlingenbegeleiding een lokaal onderhandelingscomité oprichten dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de inrichtende macht en van het personeel. De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege de vertegenwoordiger van het personeel in het LOC, op voorwaarde dat het aantal bijdrageplichtige leden dat zijn vakorganisatie telt, tenminste 10% vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de betrokken instelling.

De lokale onderhandelingscomités hebben:

- informatierecht over de tewerkstelling, de inrichtende macht, het financieel beleid en de infrastructuur van de school;
- onderhandelingsbevoegdheid over de aanvullende regelingen inzake personeelsmateries;
- toezichtsbevoegdheid op de naleving van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving;
- bemiddelingsbevoegdheid bij elk geschil of bij elke betwisting van collectieve aard.

Ook de onderwijsbonden manifesteerden mee op 6 november 2014.



© Guy Puttemans



3.3 Op internationaal niveau

Europese sociale dialoog

De representatieve Europese werknemers- en werkgeversorganisaties (voor de werknemers EVV en EUROCADRES en voor de werkgevers BUSINESSEUROPE, CEEP en UEAMPE) moeten, sinds het sociaal protocol van het verdrag van Maastricht, ten gronde worden geconsulteerd door de Europese Commissie over ieder voorontwerp van Europese wet en initiatieven inzake sociaal beleid. Voor sectorale aangelegenheden zijn de Europese vakbondsfederaties bevoegd.

De sociale partners worden in diverse stadia van de besluitvorming betrokken. Ze zijn bij het sociale beleid betrokken via de Europese sociale dialoog (via het zogeheten Hertoginnedal-proces) en via de tripartiete sociale top voorafgaand aan elke Europese Lentetop. De Europese sociale partners hebben ook de bevoegdheid om de

betrokken materie te regelen door een Europese collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kunnen ook op eigen initiatief collectieve arbeidsovereenkomsten sluiten. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen algemeen verbindend worden verklaard door de Raad van Ministers, op voorstel van de sociale partners en de Europese Commissie. De autonome collectieve arbeidsovereenkomsten van de Europese sociale partners moeten worden omgezet volgens het nationaal recht in de lidstaten. Ze worden niet noodzakelijk vertaald in Europese richtlijnen. De Europese sociale partners werken ook een meerjarenplan uit.

Het ACV neemt actief deel aan het Europees sociaal overleg via de instanties van het Europees Vakverbond en de paritaire vergaderingen tussen de Europese sociale partners.

Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie (ECOSOC)

ECOSOC werd bij de stichting van de EU opgericht naar het model van sommige nationale economische en sociale comités. ECOSOC moet advies geven over ieder ontwerp van richtlijn, aanbeveling of actieprogramma van de EU en dit ongeacht de materie. ECOSOC wordt slechts bij de besluitvorming betrokken nadat de Commissie het voorontwerp heeft aangenomen (dit ontwerp wordt ook aan de Raad van Ministers en het Europees Parlement overgemaakt).

ECOSOC is samengesteld uit vertegenwoordigers van drie groepen: de nationale werknemersorganisaties, de nationale werkgeversorganisaties en een groep 'diversen' bestaande uit onder meer vertegenwoordigers van de consumenten, de landbouwers, enz. Het ACV heeft 2 mandaten in ECOSOC.

Er zijn regelmatig contacten tussen de Europese vakbeweging – met inbegrip van de ECOSOC-leden – en het Europees Parlement om de gezamenlijke standpunten van de sociale partners of, in geval van verdeeldheid, de standpunten van de vakbeweging maximaal te valoriseren.

Guy Ryder, de directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie, was de keynote spreker op het ACV-Zeggenschapscongres op 24 april 2015.



© Jan Agten - Wolf&Wolf

Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is de dochterorganisatie van de Verenigde Naties die gespecialiseerd is in sociaal beleid. De IAO werd opgericht in 1919. De IAO is van groot belang voor de werknemers en hun organisaties, waar ook ter wereld. Het is de enige internationale organisatie waarin de werknemers volledig betrokken zijn bij alle werkzaamheden en de besluitvorming. Bovendien is de IAO bevoegd om internationale arbeidsconventies goed te keuren. Aan de goedkeuring van een nieuwe conventie gaan vaak jaren van technische voorbereiding en overleg tussen vakbonden, werkgevers en regeringen vooraf en dit zowel op nationaal als op internationaal vlak. De belangrijkste onderhandelings-

gen vinden plaats op de jaarlijkse arbeidsconferenties in de maand juni. De werkzaamheden worden langs werknemerszijde gecoördineerd door de internationale vakbondskoepel IVV.

Sedert 1919 werden reeds 185 conventies en 204 aanbevelingen goedgekeurd. Een conventie wordt slechts dwingend voor een lidstaat indien ze aangenomen en geratificeerd is door de betrokken lidstaat. De fundamentele normen, zoals die zijn opgenomen in de Verklaring die de IAO in 1998 aannam, moeten echter door elke lidstaat worden nageleefd. De fundamentele normen zijn: de vakbondsvrijheid (C87), het collectief overleg (C98), het verbod op dwangarbeid (C29 en C105), het verbod op kinderarbeid (C138 en C182) en het discriminatieverbod inzake tewerkstelling en beroepskansen (C111). Andere belangrijke conventies handelen onder meer over de tewerkstellingspolitiek, de arbeidsinspectie, het drieledig overleg op nationaal vlak, de minimumnormen inzake sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid, de arbeidsduur en het ontslagrecht. België heeft, op enkele uitzonderingen na, de belangrijkste conventies geratificeerd.

De IAO volgt de toepassing van de conventies in de lidstaten op de voet. Het heeft daarvoor een controlesysteem opgezet waarbij de werknemers nauw worden betrokken. De belangrijkste elementen hiervan zijn de commissie van onafhankelijke deskundigen die jaarlijks een objectief rapport opstelt over de toepassing van de normen in de lidstaten en de drieledig samengestelde commissie voor de toepassing van de normen. In die commissie voor de toepassing van de normen is de ACV-voorzitter, sinds Gust Cool, woordvoerder van de werknemersgroep. In juni 2014 werd Luc Cortebeek, de voormalige voorzitter van het ACV, herverkozen tot voorzitter van de werknemersgroep in de governing body, zeg maar de beheerraad van de IAO. Dit mandaat duurt drie jaar.

Door de toegenomen internationalisering van de economie en de handel winnen de internationale arbeidsconventies en de IAO sterk aan belang. Dit wordt nu zelfs on-

derkend door de internationale economische en financiële organisaties zoals de Wereldbank, het IMF, de OESO en de Wereldhandelsorganisatie. Over de manier waarop dit moet worden gerealiseerd, is er echter nog geen overeenstemming.

De internationale vakbeweging pleit voor een permanent Forum van overleg tussen de IAO en de andere internationale instellingen om de band te kunnen leggen tussen de toepassing van de arbeidsnormen en de economische en financiële liberalisering. De sociale clausules moeten in de eerste plaats worden gezien als een stimulans voor zij die inspanningen doen op sociaal vlak en niet als een eenzijdige sanctie opgelegd door de rijke landen.

OESO en TUAC

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) groepeerde de geavanceerde economieën en enkele groeilanden. De OESO heeft vooral een informatieve en adviserende bevoegdheid inzake economisch en sociaal beleid. Goed gekend zijn de OESO-richtlijnen en de code voor duurzaam ondernemen voor de multinationale ondernemingen. De code is weliswaar vrijwillig, maar geldt toch als een internationaal aanvaarde ethische minimumstandaard.

De studies en rapporten van de OESO hebben in de praktijk een grote impact op het beleid van de lidstaten. Sommige ideeën van de OESO over het economisch beleid en zeker over het sociaal beleid en het arbeidsmarktbeleid zijn op zijn zachtst ge-

Conferentie Verenigde Naties over klimaatverandering

Elk jaar vindt in december de Conference of Parties (COP) plaats, de jaarlijkse bijeenkomst van de Verenigde Naties over klimaatverandering. Op die bijeenkomst proberen alle landen van de wereld samen tot afspraken te komen om wereldwijd de uitstoot van broeikasgassen te verminderen om zo de klimaatverandering tegen te gaan. ACV-vertegenwoordigers maken deel uit van de Belgische delegatie als observator, net als vertegenwoordigers van de milieubeweging (Greenpeace en WWF), de koepelorganisaties van de Nederlandstalige en Franstalige Noord-Zuidbeweging (11.11.11 en CNCD), het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en wetenschappers.

Vakbonden van over de hele wereld vragen – via het Internationaal Vakverbond – een ambitieus klimaatakkoord dat dwingend is en sociaal rechtvaardig. Ze vragen een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme economie. Die transitie brengt mee dat heel wat beroepen en sectoren zullen evolueren en transformeren. Er is nood aan nieuwe competenties. De vakbonden benadrukken dan ook het belang van vorming voor jongeren en de werknemers uit de betrokken sectoren. Die transitie verloopt progressief. Maar er moet een tandje bijgestoken worden als we de doelstelling van een vermindering van broeikasgassen met 90% in 2050 willen halen. Het ACV roept ook op dat België een ambitieus klimaatbeleid voert. Terwijl de Europese Unie zich op de kortere termijn tot doel stelt om de uitstoot met broeikasgassen tegen 2030 met 40% te verminderen, blijft België ter plaatste trappelen. In 2020 moet minstens 13% van de energie geproduceerd worden via hernieuwbare energiebronnen. In 2013 was het aandeel van hernieuwbare energie nog maar 7,9% in België.



zegd controversieel en kunnen niet altijd door de vakbeweging worden onderschreven. De soms eenzijdige benadering van de OESO is onder meer te wijten aan de werkings- en de besluitvormingsstructuur. De ministers van economische zaken, die de belangrijkste gesprekspartners zijn binnen de OESO, hebben – uitzonderingen niet te na gesproken – vaak geen hoge dunk van sociaal beleid.

De werknemers- en de werkgeversorganisaties hebben wel een adviesbevoegdheid. Voor de werknemers wordt dit geor-

ganiseerd door de adviescommissie van de vakbonden bij de OESO, de TUAC (Trade Union Advisory Committee). ACV-voorzitter Marc Leemans is ondervoorzitter van de TUAC.

Sociale Fora

Het Wereld Sociaal Forum (WSF) is een ontmoetingsplaats voor allerlei organisaties uit het sociale middenveld die oppositie voeren tegen het neoliberale model, imperialisme en een door geld gedomi-

neerde wereld. Karakteristieken van het Wereld Sociaal Forum zijn zijn pluralistische karakter en zijn diversiteit. Het WSF is aan geen enkele geloofsovertuiging, regering of partij gebonden. Het wil geëngageerde verenigingen en bewegingen op lokaal en internationaal niveau samenbrengen om concrete acties op te zetten voor 'een andere wereld'. Het WSF pretendeert evenwel niet dé representatieve instantie te zijn die het wereldwijde sociale middenveld belichaamt. Het ACV neemt sinds de eerste editie deel aan het WSF. Het eerste Wereld Sociaal Forum werd in januari 2001 georganiseerd in het Braziliaanse Porto Alegre, in reactie op de economische wereldtop van Davos, waar elk jaar duizenden 'globale leiders' van het kapitalisme hun opwachting maken. Porto Alegre verwelkomde het WSF opnieuw in 2002 en 2003. In 2004 verhuisde het Forum naar Mumbai (India) om in 2005 terug te keren naar Porto Alegre. In 2006 werd het WSF gedecentraliseerd over de continenten. In 2007 was Nairobi (Kenia) gaststad voor het WSF. In 2008 vond het Wereld Sociaal Forum dan weer gedecentraliseerd plaats, met acties in alle landen. In 2009 deed het WSF Belem (Brazilië) aan en in 2011 Dakar (Senegal). In 2013 en 2015 vond het WSF plaats in Tunis (Tunesië).

In navolging van het WSF werden ook continentale en regionale sociale fora georganiseerd. Het eerste Europees Sociaal Forum (ESF) vond plaats in Firenze in 2002. Londen, Parijs, Athene, Malmö en Istanbul waren daarna de gaststad voor het ESF. Sinds 2001 bestaat ook een Belgisch Sociaal Forum (BSF). De eerste editie bracht verschillende sociale, vredes-, milieu- en vakbewegingen bij elkaar. Sindsdien organiseert het BSF regelmatig activiteiten in België. In tal van Belgische steden werden ook lokale sociale fora georganiseerd.

In de aanloop naar het WK voetbal in Brazilië werd op het 'wereldcongres van de werknemers' (IVV – van 18 tot 23 mei 2014) onder meer aandacht gevraagd voor de rechten van werknemers bij de bouw van stadions. Centraal op de foto (in het zwart) secretaris-generaal Sharan Burrow.



© Horst Wagner/CSI